



**ANALISIS PELAKSANAAN UU NO: 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA GUNA MENCAPAI GOOD GOVERNANCE DI
KOTA SEMARANG**

TESIS

Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan

Program Magister Ilmu Hukum

Oleh:

Eva Pebrianti Simangunsong, S.H.

11010111400110

PEMBIMBING:

Prof.Dr.Yos Johan Utama, S.H,M.Hum

NIP: 196211101987031004

PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2013

**ANALISIS PELAKSANAAN UU NO: 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA GUNA MENCAPAI GOOD GOVERNANCE DI
KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh:

Eva Pebrianti Simangunsong, S.H.

11010111400110

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 03 Juni 2013**

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

Pembimbing,
Magister Ilmu Hukum

Mengetahui
Ketua Program

Prof.Dr.Yos Johan Utama, S.H,M.Hum

196211101987031004

Prof.Dr. Arief Hidayat, S.H.MS

195602031981031002

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat dan karunia yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum yang berjudul "ANALISIS PELAKSANAAN UU NO: 3 TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA GUNA MENCAPAI GOOD GOVERNANCE DI KOTA SEMARANG" dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat meraih kelulusan pada program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro.

Pada kesempatan ini, perkenankan kepada penulis untuk menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D selaku Rektor Universitas Diponegoro yang telah memberikan izin untuk menempuh dan menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, yang telah memberikan izin untuk menempuh dan menyelesaikan pendidikan dan selaku pembimbing yang telah tulus memberikan perhatian, bimbingan, dan pencerahannya kepada penulis selama menempuh pendidikan dan menyelesaikan tesis.
3. Prof. Dr. Arief Hidayat, S.H., M.S. selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, yang telah memberikan izin untuk

menempuh dan menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro.

4. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Togang Simangunsong dan Ibunda Sarintan Pasaribu serta kakak kakak dan abang abang tersayang kak Ezra, bg Ari,kak iyut, bg andi, bg beben,kk iren yang telah mendukung dalam doa, kasih sayang, nasihat, motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Kepada Freedom Abetnego tersayang yang telah memberi dukungan dalam suka maupun duka serta motivasi sehingga penulis terus bersemangat untuk menyelesaikan Penulisan Hukum ini.
6. Para Guru Besar dan Dosen Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, SH. Prof. Dr. Nyoman Serikat Putera Jaya SH, MH. Prof. Dr. Arief Hidayat, SH, MS. Prof. Dr. Esmi Warasih, SH, MS dan guru besar dan dosen lainnya yang telah memberikan ilmu, pencerahan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
7. Teman-Teman yang sudah bagaikan keluarga bagiku yang sekarang berada di Semarang,Novita,Ruth,kak Regina, kak Astrid, mba ayu,murni yang selalu memberi support kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik.
8. Rekan-Rekan Kelas Akhir Pekan :Ratri,mba menik, mb thya,novira,mba aul, mb ayu,bu weni, dan rekan rekan lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuannya selama ini kepada

penulis sehingga mendapat banyak sahabat dan saudara untuk berbagi bersama.

9. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan lainnya pada Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro yang telah memberikan perhatian dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.

10. Teman – Teman kontrakan yang sudah seperti keluargaku sendiri di Semarang Nunik, Thya, mba ayu, nurul, asmi, inggit, yuli.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini belum sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan, saran dan masukan yang bersifat membangun dari para pembaca sekalian untuk melengkapi kelemahan yang ada dalam penulisan hukum ini.. Akhir kata, penulis menyampaikan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya kepada seluruh pihak atas ketidaksempurnaan dan berbagai kekurangan yang terdapat dalam penulisan hukum ini.

Semarang, 27 Mei 2013

Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya, Eva Pebrianti Simangunsong,SH menyatakan bahwa karya ilmiah/Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri dan Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata Satu (S1) maupun Magister (S2) dari Universitas Diponegoro maupun Perguruan Tinggi Lain.

Semua informasi yang dimuat dalam karya ilmiah ini yang berasal dari penulis lain baik yang dipublikasikan atau tidak, telah diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber penulis secara benar.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Semarang, 5 Mei 2013

Penulis

Eva Pebrianti Simangunsong, S.H.

NIM 110111400110

ABSTRAK

Pembangunan yang ditandai dengan perkembangan mekanisasi dan otomatisasi industri, peningkatan penggunaan sarana moneter serta perubahan keseimbangan penduduk dari pedesaan keperkotaan telah membawa perombakan struktural dalam cara dan sumber kehidupan yang berakibat membawa perubahan-perubahan sosial dan kemudian perubahan sosial itu akan mengakibatkan pula terjadinya pergeseran nilai-nilai sosial di dalam kehidupan masyarakat. Kepesertaan buruh dalam program Jamsostek adalah wajib dan terdapat sanksi bagi perusahaan yang melanggarnya. Akan tetapi kepesertaan yang bersifat wajib ini tidak disertai pemahaman yang jelas tentang manfaatnya, baik di tingkat tenaga kerja maupun pengusaha, sehingga masih banyak yang belum ikut kepesertaan Jamsostek. Salah satu program yang dilaksanakan PT. Jamsostek untuk menjaring peserta yaitu program perluasan kepesertaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jamsostek Semarang dengan menitikberatkan pada proses pelaksanaan program perluasan kepesertaan dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penilaian terhadap pelaksanaan usaha perluasan kepesertaan Jamsostek yang dilaksanakan oleh PT. Jamsostek Semarang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan program dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisa data yang digunakan adalah model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Validitas data dilakukan dengan triangulasi data, yaitu dengan menggunakan beberapa sumber yang berbeda untuk menjawab kevaliditasannya. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pelaksanaan program perluasan kepesertaan Jamsostek di PT. Jamsostek Semarang telah berjalan dengan baik. Sasaran program adalah perusahaan wajib daftar, perusahaan daftar sebagian, tenaga kerja di luar hubungan kerja, dan tenaga kerja di jasa kontruksi. Kapasitas pelaksana program sudah mencukupi yaitu delapan pegawai Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Semarang. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan program sudah memadai. Dana yang digunakan untuk membiayai pelaksanaan program juga mencukupi. Hasil dari program ini yaitu penambahan peserta Jamsostek.

Dampak yang muncul adalah peningkatan perlindungan tenaga kerja dan ketaatan pengusaha-pengusaha terhadap peraturan Undang-Undang. Saran bagi PT. Jamsostek Semarang berhubungan dengan penelitian ini adalah supaya PT. Jamsostek Semarang lebih aktif dalam melakukan pendekatan langsung ke perusahaan-perusahaan, baik secara normatif maupun psikologis. Perlu adanya peningkatan kerjasama antara PT. Jamsostek Semarang dengan dinas tertentu (Dinas Tenaga Kerja) untuk penegakan hukum bagi perusahaan yang belum mengikuti kepesertaan Jamsostek

KATA KUNCI: Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Good Governance

ABSTRACT

Labor participation in the Social Security program is mandatory and there are penalties for companies that violate them. However, participation is not mandatory with a clear understanding of the benefits, both at the level of labor and employers, so there are still many who have not participated Social Security. One of the programs carried out by PT. Jamsostek is a program to solicit participant membership expansion. The research was conducted at PT. Jamsostek Semarang with emphasis on the process of implementation of the program of expansion of membership of the planning, implementation and evaluation of results. The purpose of this study is to provide an assessment of the implementation of the Social Security expansion efforts undertaken by PT. Jamsostek Semarang. Data collection techniques used were interview, observation, and documentation. Data obtained from the parties directly related to the implementation of programs and documents relating to the research problem. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis technique used is interactive model that includes data reduction, data display, and conclusion.

The validity of the data is done by triangulation of data, using several different sources to answer kevaliditasannya. From the results it can be seen that the implementation of the expansion of the Social Security program in PT. Jamsostek Semarang has been running well. Program target is mandatory company list, company list in part, outside labor employment, and labor in construction services. Program implementing sufficient capacity is eight employees of Marketing PT. Jamsostek Semarang. Facilities and infrastructure that are used in the implementation of the program is adequate. Funds used to finance the implementation of the program is also sufficient. Results of this program is the addition of Social Security participants. The impact that arises is increased labor protection and compliance with regulations entrepreneurs Act. Advice for PT. Jamsostek Semarang associated with this study is that PT. Jamsostek Semarang is more active in making direct approaches to companies, both normatively and psychologically. Need for increased cooperation between PT. Jamsostek Semarang certain agencies (Department of Labor) to law enforcement for companies that have not followed the Social Security

Keywords: *Social Security, Good Governance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix

BAB I PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Penelitian	2
II. Permasalahan	8
III. Tujuan Penelitian	8
IV. Manfaat Penelitian	9
V. Kerangka Teoritik.....	10
1. Teori bekerjanya hukum	10
2. Teori Birokrasi	12
3. Teori Tindakan	14
VI. Metode Penelitian	15
1. Objek Penelitian	16
2. Metode Pendekatan	16
3. Jenis Penelitian	18
4. Penentuan informasi	19
5. Jenis dan Sumber data	21

6. Teknik Pengumpulan Data	21
7. Teknik Analisa Data.	24
8. Teknik Pengecekan Validitas Data.....	25
VII. Jadwal Penelitian.....	27
VIII. Sistematika Penulisan	28

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

I. Tinjauan Umum Terhadap Peraturan Jamsostek Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja	
A. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Landasan Hukumnya	29
1. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja	29
2. Pengertian Jaminan Sosial	32
3. Asuransi social.....	38
B. Perkembangan Bentuk Jaminan Sosial di Indonesia.....	38
1. TASPEN (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri)	39
2. ASABRI (Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia)	42
3. ASKES (Asuransi Kesehatan).....	43

4.	ASTEK (Asuransi Sosial Tenaga Kerja).....	50
	C. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	59
	D. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	61
II.	PEKERJA/BURUH	
	A. Pengertian pekerja/buruh	63
	B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh	65
	C. Pengusaha	70
	D. Perjanjian Kerja Bersama.....	73
III.	TINJAUAN UMUM GOOD CORPORATE	
	GOVERNANCE	81
	A. Pengertian Good Corporate Governance.....	80
	B. Manfaat Dan Tujuan Good Corporate Governance....	83
	C. Prinsip –Prinsip Good Corporate Governance	84
	D. Implementasi Prinsip – Prinsip Good Corporate	
	Governance Pada Pasar Modal Indonesia	86

BAB III PEMBAHASAN

- I. Efektivitas UU No.3 Tahun 1992 memberi Jaminan Sosial Tenaga Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja.

A.	Investarisasi Peraturan Perundangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	88
B.	Program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.	96
1.	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	96
2.	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)	95
3.	Jaminan Hari Tua (JHT).....	100
4.	Jaminan Kematian (JK).....	101
C.	Sistem Kepesertaan Program Jamsostek	102
D.	Prinsip Program Jamsostek.....	104
II.	Pelayanan PT.JAMSOSTEK Pada Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Umum	
A.	Beberapa golongan pada buruh seperti ; white collar Untuk pelaksanaan program Jamsostek, telah disediakan bentuk formula dan PT.JAMSOTEK	108
a.	Kewajiban dan Hak Peserta Jamsostek.....	109
b.	Pelaksanaan dan Tata Cara Pendaftaran	110
c.	Pelaksanaan dan tata cara pembayaran tenaga kerja	111
B.	Penerapan sanksi bagi pengusaha yang tidak mengikut sertakan pada program Jamsostek.....	127

C. Hambatan – hambatan yang dihadapi PT.Jamsostek dalam mewujudkan kinerjanya dalam perlindungan Tenaga Kerja Di Semarang.....	128
III. Pola Ideal Pelaksanaan PT.JAMSOSTEK Sesuai UU No: 3 Tahun 1992	
A. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menuju Good Corporate Governance	133
B. Jamsostek yang Excellent Menuju BPJS Ketenagakerjaan	134

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	137
B. Saran	139

BAB I

PENDAHULUAN

Tesis ini akan membahas analisis yuridis UU 3 Tahun 1992 dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Guna Mencapai Keadilan di Semarang, dimana kita ketahui, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (compulsory) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992. JAMSOSTEK diatur secara wajib melalui Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993, Keputusan Presdien No. 22 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1993 . Secara umum bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat dijumpai pada undang-undan nomor 14 Tahun 1969 yang antara lain menyebutkan bahwa :

Pertama : Tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusialaan, pemeliharaan moril 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: Tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.¹

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan yang ditandai dengan perkembangan mekanisasi dan otomatisasi industri, peningkatan penggunaan sarana moneter serta perubahan keseimbangan penduduk dari pedesaan keperkotaan telah membawa perombakan struktural dalam cara dan sumber kehidupan yang berakibat membawa perubahan-perubahan sosial dan kemudian perubahan sosial itu akan mengakibatkan pula terjadinya pergeseran nilai-nilai sosial di dalam kehidupan masyarakat, pergeseran nilai-nilai sosial tersebut dapat pula mengakibatkan terjadinya kepincangan-kepincangan sosial di dalam tatanan kehidupan masyarakat yang mungkin bisa berwujud perasaan cemas, prasangka, dan sikap masa bodoh yang nantinya akan menimbulkan suatu keadaan yang tidak stabil di dalam masyarakat.² Untuk menetralisasi kemungkinan timbulnya ketidakstabilan tersebut, maka pembangunan dibidang kesejahteraan harus diarahkan kepada berkembangnya tingkat kesadaran tanggung jawab sosial, juga harus diupayakan untuk meningkatkan kemampuan golongan masyarakat tertentu sebagai subyek yang dapat menentukan masalah-masalah sosial yang dihadapi di dalam kehidupan masyarakat.

¹Sendjun H Manulang, Pokok – pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Rineksa Cipta, Jakarta, 1995 halaman 7

²<http://zainuddion.blogspot.com/2009/09/proses-hukum-terhadap-kasus-jamsostek.html> yang diakses pada tanggal 11 Oktober 2012 pukul 10.00 WIB

Salah satu golongan tertentu ialah masyarakat tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan swasta maupun karyawan dalam lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tenaga kerja merupakan bagian dari masyarakat yang ikut dalam proses pembangunan, khususnya di lapangan pangan produksi. Kesejahteraan tenaga kerja berupa jaminan perlindungan sosial menjadi faktor penentu bagi maju mundurnya perusahaan dalam mencapai produktivitas yang maksimal. Apabila fasilitas yang diterima tenaga kerja sebagai kontra prestasi penunaian kerja pada perusahaan jelek, maka akan mempengaruhi pula kesejahteraan keluarganya. Ini berarti semangat tenaga kerja dalam melakukan pengabdian berupa penunaian kerja di perusahaan tempat ia bekerja juga terpengaruh.

Terhadap permasalahan semacam ini yang berhubungan dengan resiko sosial yang menimpa kaum tenaga kerja tersebut, perhatian pemerintah besar sekali, bahkan ikut terpenggil mendirikan suatu pertanggung jawaban sosial yang direalisasikan dengan menyelenggarakan program Jamsostek yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang mulai berlaku tanggal 27 Pebruari 1993 sebagai Pelaksanaan Undang-undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 yang mengatur pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebagai perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan

keluarganya dalam menghadapi resiko-resiko sosial-ekonomi, dan mengurangi ketidakpastian masa depan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai salah satu bentuk jaminan sosial yang memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi manusia tenaga kerja ikut menyumbang kegiatan pembangunan dengan mengurangi ketidakpastian masa depan, menciptakan ketenangan kerja dan ketentraman berusaha, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktifitas.

Manfaat diselenggarakannya jaminan sosial bagi tenaga kerja sangat dirasakan terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan rendah bahkan masih di bawah upah minimum, apabila mereka atau anggota keluarga sakit ada biaya untuk pengobatan tanpa mengurangi jumlah upah yang diterimanya.

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 pertauran pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.

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. Konsideran undang-undangan no 3 tahun 1992 antara lain disebutkan bahwa semakin

meningkatnya tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh 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.

Sejumlah pelanggaran ketenagakerjaan masih kerap ditemukan di sejumlah perusahaan di Semarang. Alhasil, tak jarang sejumlah pekerja atau buruh merasa dirugikan atas hal tersebut. Para buruh tidak mampu berbuat banyak atas kesewenang-wenangan yang dilakukan perusahaan karena diancam dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Padahal secara gamblang jelas disebutkan pada pasal 6 UU No: 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dikatakan bahwa ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang dimana semuanya itu diperuntukkan bagi tenaga kerja.

Menurut data banyak pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi di sejumlah perusahaan, khususnya yang berdomisili di Semarang. Tetapi disini ketidaktahuan pihak terkait atas masalah tersebut. Padahal, pada kenyataannya, praktek pelanggaran ketenagakerjaan masih kerap dijumpai. Instansi terkait taunya aman-aman saja. Padahal banyak pelanggaran yang terjadi di sejumlah perusahaan.

Pelanggaran itu diantaranya, upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Semarang tahun 2012. Lalu, sistem kerja kontrak yang tidak sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³ Tapi pada beberapa perusahaan prakteknya, ternyata jam kerja itu melebihi 40 jam dan tidak dihitung lembur. Ini bukan hanya diterapkan di satu atau dua perusahaan, tapi banyak perusahaan dengan alasan loyalitas. Namun, bila buruh tidak mengikutinya diancam PHK. Bahkan yang lebih parah lagi, yakni mengenai jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), dimana upah yang didapat buruh dipotong setiap bulan, namun anehnya tidak masuk secara penuh ke dalam Jamsostek. Dalam jangka satu tahun pada setiap bulannya terjadi pemotongan, tapi di bulan berikutnya tidak ada pemotongan. Jadi bulan ini bayar, bulan depan tidak, sehingga Jamsosteknya tidak secara penuh bayarnya. Jadi pada saat buruh itu keluar dari perusahaan, tidak diperbolehkan mengambil Jamsostek karena ada yang bolong.

Pelanggaran kepada para pekerja banyak terjadi seperti uang lembur tidak diberikan, maupun kontrak kerja yang tidak seimbang dengan UU Ketenagakerjaan di sejumlah perusahaan. Pengupayaan dengan melakukan pendekatan dan penyuluhan-penyuluhan pembinaan kepada perusahaan dan para pekerja untuk menjembatannya supaya mereka paham terhadap peraturan UU No

³ Suara merdeka edisi 03 Oktober 2012

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No:3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Sehingga jika timbul permasalahan, tentu bisa segera diselesaikan. Terdapat puluhan perusahaan yang melanggar, dan kebanyakan pelanggaran perusahaan itu tidak secara utuh, seperti sebuah perusahaan terdapat 1.000 karyawan, tapi 100 karyawan diantaranya tidak dimasukkan dalam Jamsostek.⁴ Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang – undang yang mengatur pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja. Dasar – dasar hukum program jaminan sosial tenaga kerja berlandaskan pada:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan pasal 27 ayat (2) Undang – undang Dasar 1945.
2. Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang – Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesi untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4).
3. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
4. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).

⁴ Setyowati, Bahan Penataran : Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dalam rangka keikutsertaan karyawan dalam program JAMSOSTEK, Disampaikan dalam seminar di Kampus Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS) Semarang, 02 Januari 2012

5. Undang – Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).⁵

Pertimbangan dari penulis mengangkat permasalahan hukum akibat dari pelaksanaan UU No:3 Tahun 1992 seutuhnya untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera , adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual guna memberikan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

B. Permasalahan

1. Berapa efektifitaskah UU No: 3 Tahun 1992 memberi Jaminan Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja?
2. Bagaimana kinerja dan hambatan yang dihadapi PT.JAMSOSTEK dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja guna mencapai keadilan dan kesejahteraan di Semarang?
3. Bagaimana pola ideal pelaksanaan PT.JAMSOSTEK sesuai UU No: 3 Tahun 1992?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut Untuk mengetahui Peraturan

⁵ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika : Jakarta , 2009, halaman 126

Perundang-undangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberi jaminan perlindungan Tenaga Kerja.

1. Untuk mengetahui keefektifitasan UU No: 3 Tahun 1992 memberi Jaminan Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja
2. Untuk mengidentifikasi kinerja dan hambatan – hambatan PT.JAMSOSTEK dalam melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja guna mencapai keadilan dan kesejahteraan hidup di Semarang.
3. Untuk menemukan pola ideal pelaksanaan PT.JAMSOSTEK sesuai UU No: 3 Tahun 1992.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah manfaat yang didapatkan dari suatu penelitian, berupa manfaat teoretis ataupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangsih terhadap dunia pendidikan dan hukum, juga sebagai kajian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan hukum, khususnya di bidang Hukum Administrasi Negara.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan menyumbangkan pemikiran kepada para sarjana hukum pada umumnya dan para sarjana hukum yang menekuni masalah hukum administrasi negara mengenai Jaminan Sosial

Tenaga Kerja guna mencapai keadilan dan kesejahteraan, khususnya bagi tenaga kerja di Semarang.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori bekerjanya hukum

Didalam kinerja PT.Jamsostek untuk memberikan pelayanan perlindungan tenaga kerja diperlukan adanya suatu produk hukum yang merupakan landasan bagi pelaksanaannya, yang selalu mempertimbangkan berbagai aspek, aspek –aspek substansi hukum (undang –undangan), aparat penegak hukum, dan budaya hukum dalam masyarakat. Bekerjanya hukum akan banyak ditentukan oleh aspek aspek tersebut.

Berkaitan dengan kinerja PT. Jamsostek bekerjanya hukum (undang – undang jaminan sosial tenaga kerja) sebagai dasar pelaksanaannya kinerja PT Jamsostek dalam upaya pelayanan perlindungan tenaga kerja 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.Seidman, model bekerjanya hukum diuraikan dalam dalil – dalil sebagai berikut:

- a. Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana seorang pemegang peranan (role occupant) itu diharapkan bertindak.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Bagaimana para pembuat undang- undangan 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 birokrasi⁶

⁶ Rahardjo, Hukum dan Masyarakat, Angkasa Bandung, 1980, Halaman 27-28

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

2. Teori Birokrasi

PT.Jamsostek adalah merupakan organisasi besar yaitu suatu Badan Hukum 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 banyak secara sistematis disebut birokrasi⁷

Birokrasi menurut Max Weber adalah alat kekuatan yang paling utama bagi mereka yang mengendalikan aparat birokrasi. Birokrasi merupakan bidang yang sangat baik untuk melakukan studi – studi tentang pola – pola hubungan antara struktur sosial dengan sistem normatif yang berkaitan dengan struktur sosial.

Mengacu pada teori birokrasi tersebut agar PT.Jamsostek dalam kinerjanya dapat berperan secara optimal maka PT.Jamsostek harus melakukan studi – studi tentang pola – pola

⁷ Blau, Peter M, Marshal. W. Birokrasi dalam masyarakat modern, UI Press. 1987

hubungan antara struktur sosial dengan sistem normatif. Konkritnya agar PT. Jamsostek bisa berperan secara optimal khususnya dalam pelayanan perlindungan tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraannya maka PT.Jamsostek harus melakukan studi sosial dilapangan seperti studi pasar untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesadaran para pengusaha yang mendapatkan suatu pekerjaan/proyek untuk mengikutsertakan sebagai peserta pada pogra, 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 , aka PT.Jamsostek harus sering melakukan diskusi – diskusi penyuluhan, penyebaran brosur – brosur dengan para pengusaha, Dinas tenaga kerja transmigrasi, kalau perlu dengan mahasiswa dan lemabag swadaya masyarakat. Dengan melakukan diskusi diharapkan akan banyak mendapatkan masukan – masukan yang positif 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.⁸ 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 menurut teori ini maka PT. Jamsostek harus mampu untuk senantiasa mengadakan suatu interaksi dengan pihak pengusaha sehingga apa yang diharapkan akan dapat terwujud yaitu memberikan dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang selama ini merupakan golongan masyarakat yang kurang mendapatkan perhatian dari berbagai pihak. Aspek terakhir dari teori tindakan Max Weber adalah menganalisa berbagai maam kebermaknaan yang merincikan gaya tindakan manusia yang menentukan ciri mendasar setiap jenis masyarakat.

Tindakan yang terjadi selama ini antara pengusaha dengan tenaga kerja dan PT.Jamsostek secara teori tindakan merupakan

⁸ Tom Campbell, Tujuh Teori Sosial, Penerbit Kanisius, Jakarta , 1994, halaman 199

cara yang positif untuk melakukan perbaikan nasib tenaga kerja. Dengan tindakan yang optimal maka kinerja dari PT.Jamsostek dalam pelayanan perlindungan tenaga kerja akan dapat terwujud dan akhirnya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat tercapai.

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

F. Metode Penelitian

Metode untuk mendapatkan kebenaran ilmiah sebenarnya merupakan normatif Yuridis. Untuk mendapatkan suatu metode yang penuh dengan kebenaran bahwa :⁹

Gabungan pendekatan metode nasional 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.

⁹ Hanio Soemitro, 1994, Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri, Graha , Indonesia Jakarta

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 perlindungan kerja bagi tenaga kerja dalam mencapai keadilan yaitu:

- a. 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 sesuatu.
- b. Lembaga di luar birokrasi yaitu para pengusaha/majikan pada perusahaan – perusahaan 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 merupakan pendekatan yang meliputi penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto* 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. Taraf Sinkronisasi vertikal yaitu sinkronisasi suatu peraturan berdasarkan hierarkis peraturan perundang-undangan, sinkronisasi suatu peraturan berdasarkan hierarkis peraturan perundang-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 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.

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

3. Jenis Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penepitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau keadaan dan gejala-gejala lainnya.¹⁰

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 dalam peraturan serta pelaksanaannya, dengan demikian metode ini dapat menjangkau dua hal sekaligus yait dunia obyektif dan subyektif. Metode penelitian kualitatif sebagai suatu konsep keseluruhan (holistik) untuk mengungkapkan rahasia sesuatu dilakukan dengan menghimpun informasi alam keadaan yang sewajarnya ,mempergunakan cara kerja yang sistematis , terarah dan dapat dipertanggungjawabkan artinya penelitian ini tidak

¹⁰ Soeryono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press Jakarta, 1986 halaman 10

hanya hal – hal yang nampak secara eksplisit saja bahkan harus melihat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat¹¹

Pandangan penelitian kualitatif menurut David D. William adalah :

- a. Bahwa realitas bersifat ganda yang didasarkan hasil konstruksi yang holistik.
- b. Hubungan peneliti dengan yang diteliti bersifat interaktif, tak dapat dipisahkan.
- c. Posibilitas generalisasi hanya mungkin dalam ikatan konteks dan waktu (ideographic statements).
- d. Posibilitas membangun jalinan hukum adalah mustahil memisahkan sebab- sebab dengan akibat-akibatnya, karena semua keadaan adalah secara simultan.
- e. Penelitian kualitatif tidak bebas nilai.¹²

4. Penentuan informan

Dengan memilih informan agar memperoleh informasi dapat diajukan secara tuntas, Spradley (Sanafiah Faisal , 1990) 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

¹¹ Hadari Nawawi dan Mimi Martini, Penelitian Terapan, Yogyakarta, Gajah Mada University, 1994 halaman 17

¹² Faisal Sanafah , Penelitian Kualitatif Dasar dan Aplikasi, YA3 IKIP Malang, Malang, 1990, hal. 18

memberikan informasi, tetapi 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.

Adapun informan yang dijadikan sumber informasi dalam penelitian ini adalah pejabat Disnaker, Pengusaha, Pejabat PT.Jamsostek, Pengurus, maupun para pakar tentang hukum ketengakerjaan.¹³

¹³ Faisal Sanafiah, Ibid.hal 58

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, sedangkan data sekunder sebagai data utama dan data primer sebagai data penunjang.

Sumber data diperoleh dari:

- a. Data primer diperoleh dari : para informan yang terpilih dari :
para informan yang terpilih , dengan teknik snow ball¹⁴

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 :

¹⁴ Faisal Sanafiah, Ibid . halaman 60

a. Studi Dokumen dan Studi Kepustakaan.

Penelitian dilakukan secara bertahap melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan perlindungan tenaga kerja 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, bahan referensi buku, hasil penelitian yang ada serta jurnal karya ilmiah.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Untuk menuai data primer guna mendukung dan studi kepustakaan, diperlukan studi lapangan ke instansi atau lembaga yang terkait dengan jaminan bagi tenaga kerja, proses pelayanan yang diberikan PT.Jamsostek, kinerja, dan hambatan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek dalam mewujudkan perlindungan bagi tenaga kerja.

c. Wawancara

Dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam suatu daftar pertanyaan (wawancara terstruktur) yang diajukan kepada akar dan pejabat terkait serta pengusaha dan wawancara tak terstruktur yang ditujukan kepada para tenaga kerja.

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/ Informan 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. Pihak – pihak yang diwawancarai adalah Jamsostek dan Pengusaha yang dalam ruang lingkup di kota Semarang.

- d. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang dalam hal ini dibuat dalam bentuk kombinasi antar tertutup dan terbuka. Kuesioner tersebut ditujukan baik kepada lembaga terkait perlindungan hukum tenaga kerja, pengusaha, bagian divisi SDM dan Umum PT.Jamsostek.

Sample yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sample yang bertujuan (purposive sample)¹⁵ 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 astrak teoritis.¹⁶

Dari studi dokumen diperoleh data menyeluruh tentang ruang lingkup perlindungan hukum tenaga kerja yang berkaitan dengan kinerja PT.Jamsostek dalam perlindungan tenaga kerja, yang meliputi segala peraturan perundang-undangannya, tentang pelayanan PT.Jamsostek dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja bentuk jamina dalam proses perlindungan hukum.

¹⁵ Lexy J Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996 hal 166

¹⁶ Sutjipto, Bahan Penataran dan Lokakarya : Menyimak Ulang Penelitian Hukum, Disampaikan dalam rangka dan Lokakarya Metodologi Penelitian Hukum di Kampus Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya 3 – 6 Agustus 1994

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, komposisi jumlah tenaga kerja yang menerima santunan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua 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 .

8. Teknik Pengecekan Validitas Data

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

macam ialah yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik atau teori¹⁷

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.

¹⁷ Lexy Moleong, Ibid halaman 178

G. Jadwal Penelitian

Jadwal dari penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis adalah Bab 1 tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang penulisan tesis, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, kerangka penelitian dan sistematika tesis. Bab 2 tesis ini berisi tentang tinjauan pustaka yang melandasi kajian dalam tesis ini. Bab 2 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 dan peraturan – peraturan lainnya yang relevan dengan substansi penelitian. Sesuai dengan uraian dalam Bab 1 dan Bab II dikemukakan 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 berisi penutup berisi kesimpulan dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I. Tinjauan Umum Terhadap Peraturan Jamsostek Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja

A. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Landasan Hukumnya

Jaminan sosial tenaga kerja belum diatur secara jelas oleh Undang – undang No.13 Tahun 2003, sehingga dasar hukumnya untuk saat ini masih menggunakan Undang – undang No.13 Tahun 1992.

1. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaa penghasilan yang hilang. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain;

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

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor informal.¹⁸

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang – undang No.33 Tahun 1947 jo. Undang – undang No.2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48 Tahun 1952 jo. PMP No.8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk usaha Penyelenggara Kesehatan Buruh, PMP No.15 Tahun 1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS) , diberlakukannya Undang – Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok – pokok tenaga kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggara, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak

¹⁸ www.jamsostek.go.id

sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.3 Tahun 1977 tentang pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti ASTEK. Terbit pula PP No.34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK , yaitu Perum ASTEK.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang – undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) . Melalui PP No. 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT.Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosia Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat 2 , dimana MPR telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang kini berbunyi :”Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat.

2. 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 Kenneth Thomson, seorang ahli pada sekretariat Jendral Internasional Social Association (ISSA) di Jenewa, dalam regional Training ISSA di Jakarta bulan Juni Tahun 1980, mengatakan bahwa :

"Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan 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.”¹⁹

Kalau diperhatikan ketiga pengertian diatas , maka nampaknya ketiga pengertian tersebut memberikan jaminan sosial dengan begitu luasnya, seakan – akan jaminan sosial itu sendiri telah mencangkup 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 defenisi diatas, maka dimaksudkan kedalam jaminan sosial ini hal – hal yang bersangkutan dengan :

¹⁹ Zaina Asikin, Dasar – dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta:PT.Raja Grafindo parsada, 1994).
Halaman 79

- a) Jaminan sosial itu sendiri;
- b) Kesehatan kerja, dan
- c) 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 Indoensia mendefinisikan jaminan sosial itu secara murni atau secara sempit, seperti yang dikemukakan oleh ImamSoeppomo, babhwa “

“Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima pihak tenaga kerja dalam hala tenaga kerja diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (Income security) dalam hal tenaga kerja kehilangan upahnya karena alasan dilar kehendaknya”

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

“Program Jaminan Sosial adalah program yang melipti jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan/cacat dan meninggal dunia bagi tenaga kerja dan/atau keluarganya”

- a. Pengertian Jaminan Sosial Secara Luas dan Secara Sempit
 - 1) 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 lama, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai kegunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian Bantuan Hukum Sosial (Sosial Assintence);

(c) Pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan , transmigrasi, koperasi dan lain –lain yang dapat dikategorikan dalam Sarana Sosial (Social Infra Struktur).

2) 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 sosial²⁰

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

²⁰ Zainal Asakin, ibid. halaman 80

- (a) 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.
- (b) Tabungan hari tua (Provident fund), menggunakan metode tabungan dimana tenaga kerja dan pengusaha diwajibkan membayar iuran setiap bulan pada suatu dana yang dikelola oleh badan publik/ iuran tersebut dikreditir dalam rekening tenaga kerja yang saldonya 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 tu.
- (c) Asuransi Sosical (Sosial Inssurance), menggunakan resiko hubungan kerja dimana kemanfaatan atau jaminannya didasarkan atas masa kerja atau kepesertaan dalam sistem ini. Jaminan tersebut bisa berupa sabtunan tunai, baik dalam jumlah uang tertentu atau didasarkan presentase penghasilan, berupa pelayanan (medis) atau kemanfaatan lain

(obat-obatan).Pembiayaannya berasal dari iuran oleh tenag kerja, pengusaha atau keduanya yang dikelola oleh badan publik

(d) Tanggung-jawab pengusaha (employers liability), menggunakan metode kewajiban pengusaha, dimana pengusaha diwajibkan secara hukum untuk memerikan jaminan ssial 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 kaminan umunya yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti kompensasi kecelakaan kerja dan sakit akbiat kerja,pesangon untuk PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan jaminan hari tua. Pembiayaan sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha , dan dapat berfluktasi 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

bertanggungjawab 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.

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

B. 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 pertanggungansian sosial sebagian dapat dipergunakan oleh Pemerintah untuk kepentingan Pembangunan Nasional. Mengingat bahwa penyelenggaraan pertanggungansian sosial mempunyai andil

besar dalam membantuk tercapainya tujuan Nasional tersebut, maka Pemerintah dari tahun ke tahun berusaha meningkatkan program yang ada dapat lebih memenuhi sasaran seperti yang diharapkan. Bentuk – bentuk pertanggung 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 Kompensasi Kesejahteraan Pegawai Negeri pada tanggal 25s/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 Pembelanjaan 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 :

- a. Perusahaan (Negara) Jawatan (PERJAN)
- b. Perusahaan (Negara) Umum (PERUM)
- c. 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 Imas Fatimah , SH No.4/1962 kemudian diubah dengan No.3/1982 dimana pendirian PT Taspem(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 Tasen yang dikelola oleh PT.

Taspen pada dasarnya menandung 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.²¹

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 pertanggungans Sosial tersendiri yang dikenal dengan ASABRI. Sedangkan penyelenggaraan ASABRI ini sekarang dikelola oleh PT. Asabri.

Mengenal 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 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 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.

²¹ Emmy Pangaribuan Simanjuntak, Hukum Pertanggungans, CetakanV, Seksi Hukum Dadang , Fakultas Hukum UGM Yogyakarta, 198, halaman 112.

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 198 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 pertanggungjawaban sosial yang ditujukan bagi:

a. Pegawai Negeri:

Menurut ketentuan pasal 1 Keputusan Presiden 230 tahun 1968 yang dimaksud kategori pegawai 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 besifat 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.²²

- 1) Pengobatan, perawatan dan pembedahan suntik pencegahan.
- 2) Pertoongan 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.

²² Ibid , halaman 125

5) Pembelian kacamata yang sangat dibutuhkan untuk kesehatan menurut resp dokter.

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

d. Pertanggungans Kecelakaan Penumpang dan pertanggungans 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 ssial pada anggota masyarakat melalui pertanggungans sosial.

Jaminan sosial yang diberikan pemerintah melalui PT.

AK Jasa Raharja ada 2 macam yaitu:

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

Ad. a) Pertanggung jawaban Kecelakaan Penumpang

Dalam pertanggung jawaban 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 disini meliputi:

- (1) Tiap penumpang dari kendaraan bermotor umum
- (2) Tiap penumpang dari kereta api
- (3) Tiap penumpang dari pesawat terbang Perusahaan Penerbangan Nasional.
- (4) 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) Pertanggung jawaban Kecelakaan lalu-lintas jalan Menurut ketentuan dalam pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.18 tahun 1965 dinyatakan bahwa penerima ganti kerugian dalam pertanggung jawaban kecelakaan lalu-lintas jalan adalah : Orang yang berada di jalan diluar 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 pertanggung jawaban danan seperti telah ditetapkan dalam pasal 10 P No. 8 tahun 1965 tersebut, tidak ada dalam hal – hal sebagai berikut:

- (1) Bunuh diri atau percobaan bunuh diri atau ada unsur kesengajaan lain pada korban atau ahli warisnya.
- (2) Korban dalam keadaan mabuk atau tidak sadar.
- (3) Melakukan perbuatan kejahatan sewaktu kecelakaan terjadi.

- (4) Kecelakaan yang disebabkan korban memiliki cacat badan atau keadaan badaniah/ rohaniah luar biasa yang lainnya.
- (5) Jika korban/ ahli warisnya telah mendapat jaminan berdasarkan UU No. 33 tahun 1964 tentang dana pertanggung jawaban wajib kecelakaan penumpang.
- (6) Hal – hal lain seperti diuraikan dalam pasal 13 sub 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.
- (7) 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 berangkutan tidak membayar iuran apapun kepada PT AK Jasa Raharja. Jadi disini muncul bentuk pertanggung jawaban yang disebut

pertanggung jawaban untuk pihak ke3. 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.

4. ASTEK (Asuransi Sosial Tenaga Kerja)

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 pertanggung jawaban, sehingga bila resikonya terlalu besar dapat ditolak nya atau tetap menerima asal diimbangi premi yang tinggi.

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

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

Sehubungan dengan hal ini, Dinas tenga kerja dan Transmingrasi kemudian membentuk Yayasan yang bernama Yayasan Dana Jaminan Soaial yang didirikan berdasarkan akta Ntaris Radn 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 diertanggungakan oleh perusahaan , jadi kepesertaanya masih bersifat sukarela.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Jamsostek yang diselenggarakan PT Taspen (Persero)

1) 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 tentang program Taspen dan peserta taspen adalah sebagai berikut:

a) Pegawai Negeri

(1) Pegawai Negeri Sipil Pusat

(2) Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom

b) Pegawai Perusahaan Milik Negara

c) Pejabat Negara

2) Kewajiban Peserta Taspen

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

a) 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 peserta. Berlainan 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 Asuranasi Sosial, seperti program Taspen terlebih dahulu ditetapkan besarnya jumlah iuran wajib yang harus dibayar oleh para pesertanya, kemudian berdasarkan besarnya jumlah uang asuransi yang dapat diperoleh para pesertanya. Mengenai besarnya potongan iuran wajib yang harus diabayar oleh 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 ini 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 iuran 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.

- b) Kewajiban memberikan keterangan mengenai diri dan keluarganya

Kewajiban peserta, baik kewajiban tentang membayar iuran 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 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 1961 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 dari 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.

3) Hak Peserta Taspen

Mengenai jenis hak peserta telah menjalani beberapa perubahan sesuai dengan besarnya premi dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Untuk jelasnya hak peserta dapat dibagi dalam beberapa kelompok seperti dibawah ini :²³

- a) Hak peserta sampai dengan Desember 1974
- b) Hak peserta mulai Januari 1975
- c) Hak peserta mulai April 1960

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

²³ Bahan Rapat Kerja Program Taspen, Op.Cit . halaman 10

- 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 waris 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, kemudiam ditingkan dengan program asuransi kematian yang sifatnya seumur hidup bagi peserta sendiri,

istri/suami atau anak peserta (anak yang beusia belum genap tahun, belum menikah dan belum bekerja serta terbatas untuk 3 kali .

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 $(0,5\% \times \text{THP/Penghasilan})$ 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 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 lagi batas maksimal. Hal ini berarti bahwa berapa besarnya hak peserta menurut hasil perhitungan yang ada, akan dibayarkan sepenuhnya.

Timbul dan hilangnya hak peserta :²⁴

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 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.

²⁴ Djoko Prakoso & I Ketut Mustika, Hukum Asuransi Indonesia, PT Bina Aksara, Jakarta, Cetakan I , 1987, halaman 341

- c) Peserta berhenti bukan karena pensiun atau bukan karena meninggal dunia, usianya belum mencapai hari ulangtahn 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 peserta 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 pserta tersebut pensiun dan hanya untuk 1 orang.

- c) Anak – anak peserta yang meninggal dunia sebelum pesertanya sendiri pensiun atau seudah pensiun bagi yang diberhentikan dengan hak 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).

(1) Peristiwa kematian terjadi setelah peserta memiliki masa iuran minimum 6 bulan berturut-turut.

(2) 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.

C. 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 pekerjaannya.²⁵

Sedang menurut MH. Soetrisno, SE memberikan batasan : “
Jaminan sosial tenaga kerja adalah pemberian – pemberian

²⁵ Soepomo, Hukum Perburuahan Undang – undang dan Peraturan – peraturan, Jambatan, Jakarta, 1992, halaman 53

pengusaha kepada tenaga kerja dan keluarganya, sebagai perangsang kepada tenaga kerja supaya dengan sadar dan bersedia menunaikan tugasnya atau kewajibannya untuk kontinuitas perusahaan²⁶

Dalam Penjelasan umum Peraturan Pemerintah nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek merupakan sistem perlindungan di mana sistem ini dimaksudkan untuk mengangulangi resiko sosial secara langsung yang mengakibatkan hilan/kurangnya penghasilan tenaga kerja.

Adapun pengertian Jamsostek menurut pasal 1 ayat 1 Undang – Undangn no. 3 Tahun 1992 adalah:

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

Semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pe,bangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningktanya 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. Maksud dan tujuan pemberian Jamsostek adalah berhubungan erat

²⁶ Soetrisno, Politik Sosial dan Hukum Perusahaan di Indonesia, LPP, Jogjakarta, 1973, halaman 89

dengan perlindungan kondisi badaniah dan rohani dari para pekerjanya.

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 jamsistek 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 baik²⁷

D. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Landasan pokok pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja adalah Pancasila, Undang-undangan Dasar 1945 dan Jaminan Sosial Tenaga kerja diangkat serta dicantumkan dalam garis – garis besar Haluan Negara 1999: 2004 yaitu pada Bab IV Arah kebijaksanaan 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,

²⁷ Mochiyat, Management Kepegawaian, alumni Bancung, 1980, halaman 199

yang pengelolaanya melibatkan pemerintah, perusahaan dan pekerja.²⁸

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

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.

²⁸ Garis – garis Besar haluan Negara, Sinar Grafika, Jakarta 1999, halaman 29

II. PEKERJA/BURUH

A. Pengertian pekerja/buruh

Sering kali terjadi salah kaprah seakan – akan yang disebut pekerja/ buruh adalah orang – orang yang bekerja di pabrik, cleaning service dan staf – staf administrasi di kantor – kantor. Sedangkan manajer, kepala bagian dan direktur bukan sebagai pekerja. Pekerja/ buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah , yang terikat dengan hubungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis.²⁹ Apabila ditinjau dari hukum ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja. Unsur – unsur dalam pengertian pekerja itu adalah :

1. Bekerja pada orang lain
2. Dibawah perintah orang lain
3. Mendapat upah

²⁹ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta, Djambatan, 1999, hal 3

Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah, dia adalah pekerja atau buruh.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja/ Buruh

Tenaga kerja merupakan modal dalam pembangunan masyarakat Indonesia, untuk itu tenaga kerja harus dijamin dan dilindungi hak – haknya. Dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan hak – hak tenaga kerja adalah :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- b. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan (Pasal6)
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- d. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun diluar negeri (Pasal 31).
- e. Setiap pekerja/ buruh berhak untuk mendapatkan cuti, istirahat, melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (Pasal 79, 80, 84)

- f. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88)
- g. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99)
- h. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104)
- i. Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan pesangon (Pasal 161)
- j. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/ buruh secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137)

Selain hak yang harus diberikan, maka pekerja juga mempunyai kewajiban sebagai timbal balik atas hak yang diterima. Kewajiban pekerja adalah mentaati dan melaksanakan peraturan perusahaan dan ketentuan yang telah diperjanjikan dalam PKB.

B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Pengertian serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Pekerja / buruh sebagai warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengelurkan

pendapat, berkumpul dalam organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/ buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 Undang – Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak – hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas – luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Serikat pekerja/ serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam konvensi Internasional Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1984 tentang kebebasan Berserikat dan PErlindungan Hak Untuk Berorganisasi yang telah diratifikasi oleh pemerintah republik Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor : 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang berlakunya dasar – dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari perundang – undangan nasional dengan Undang – undang Nomor 18 Tahun 1956. Pekerja/ buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan

pekerja/ buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan,

2. Kewajiban Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Menurut Pasal 27 Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000, menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak – hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada seluruh anggota sesuai Anggaran Dasar Rumah Tangga (AD/ART)
- d. Peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Bagi Pekerja
- e. Perjuangan Serikat Pekerja

Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang didirikan dengan tujuan membela nasib pekerja. Untuk itu hendaknya serikat pekerja dapat berperan secara maksimal untuk membela nasib kaum pekerja³⁰. Dalam mewujudkan peranan serikat pekerja tersebut diharapkan dapat bersikap antara lain:

- a. Memberi informasi kepada anggota

³⁰ Martoyo Rachmat, Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama, Jakarta, 1992, hal. 35

Sehubungan dengan kesibukan operasional, informasi dari atas datangnya terlambat sehingga banyak atasan tidak berfungsi menjadi sumber informasi yang handal bagi bawahannya. Serikat pekerja sebagai wakil pekerja tampil lebih lengkap, karena serikat pekerja dapat langsung berhubungan dengan manajemen puncak terutama tentang keadaan dan perkembangan perusahaan. Dengan demikian serikat pekerja dapat dijadikan sumber informasi yang efektif bagi anggotanya sehingga kesalahan dan kekeliruan informasi atau komunikasi dapat diatasi.

b. Menjelaskan hak dan kewajiban anggota

Serikat pekerja yang efektif dapat menghapuskan seolah – olah pekerja hanya dapat menuntut pekerja hanya mengutamakan hak – hak mereka tanpa memikirkan kewajibannya. Untuk dapat menempatkan diri pada posisi yang kuat dalam berorganisasi, serikat pekerja melalui pekerja harus mampu membuktikan kepada perusahaan bahwa mereka telah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja.

c. Mewakili atau mendampingi anggota

Kedudukan pekerja sebagai individu sangat lemah disebabkan oleh ketergantungannya pada perusahaan, oleh sebab itu serikat wajib tampil dan mendampingi anggotanya.

Sejak awal serikat pekerja harus mengambil sikap yang memihak kepada anggotanya selama anggota tersebut dalam posisi yang benar. Hal ini dimaksudkan bila serikat pekerja berpendapat anggotanya tidak bersalah maka ia harus dibela dari hukuman dalam bentuk apapun, namun apabila serikat pekerja berpendapat anggotanya bersalah maka ia harus dibela untuk mendapatkan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga terhindar dari kesewenang – wenangan.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan hak – hak tenaga kerja adalah :

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- 2) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan (pasal6)
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat , minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
- 4) Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih , mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun luar negeri (Pasal 31)

- 5) Setiap pekerja/ buruh berhak untuk mendapatkan cuti, istirahat, melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (Pasal 79,80,84)
- 6) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88)
- 7) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99)
- 8) Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (pasal 104)
- 9) Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan pesangon (pasal 161)
- 10) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ buruh secara sah , tertib, dan damai sebagai akibat agalnya perundingan (pasal 137)

Dalam praktek pelaksanaan hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja diaturn dalam sebuah perjanjian kerja bersama (PKB).

C. Pengusaha

1. Pengertian Pengusaha

Pasal 1 angka 5 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 mendefenisikan :

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

Dalam hal ini penulis mengambil objek penelitian terhadap Tenaga Kerja secara keseluruhan khususnya di kota Semarang. Dari jumlah 140 kasus hingga bulan Agustus 2011, Disnakertrans Kota Semarang menilai, kondisi hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di Kota Semarang cukup kondusif pasalnya, di Semarang, jumlah perusahaan yang terdaftar sekitar 3000 perusahaan. Umlah kasus perselisihan tenaga kerja di Kota Semarang hingga bulan Agustus 2011 yang masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sebanyak 140 kasus. Diharapkan hingga akhir tahun 2011, jumlah tersebut tidak melebihi jumlah target kinerja yang dicanangkan Disnakertrans Kota Semarang yaitu 246 kasus.

Target ini diharapkan dapat tercapai, pasalnya kasus perselisihan tenaga kerja yang masuk hingga bulan Agustus 2011 sebanyak 140 kasus dan melibatkan 460 tenaga kerja. Jumlah tersebut meliputi kasus PHK berjumlah 121 kasus, kasus perselisihan hubungan industrial 118 kasus dan kasus mogok 7 kasus.

Kepala Disnakertrans Kota Semarang, Gunawan Saptogiri mengatakan, semua kasus yang masuk di Disnakertrans tentunya diselesaikan oleh Disnakertrans, dan lebih baik lagi jika pada akhirnya bisa diselesaikan di tingkat mediator saja. Namun jika tidak, bisa langsung ke pengadilan hubungan industrial. Meski ada yang tak bisa diselesaikan di Disnakertrans, namun sekitar 90 persennya selesai melalui mediasi.

Direksi adalah organ perseroa yang bertanggungjawab penuh atas kepengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Daar (Pasal1 angka 4 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas). Melihat ketentuan tersebut maka direksi juga bertanggungjawab akan pelaksanaan hubungan industrial bersama – sama dengan serikat pekerja/ serikat buruh.

2. Kewajiban dan Hak Pengusaha

Pengusaha berkewajiban menjamin dan melindungi setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, memberikan perlakuan dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap pekerja, meberikan cuti, istirahat, dan melaksanakan kewajiban agamanya, memberikan jaminan

sosial bagi pekerja, memberika keempatan kepada pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, memberkan pesangon. Yang terpenting adalah pengusaha harus menjaga hubungan kerja yang harmonis dan memanusiaikan manusia yaitu pekerjaannya dengan menghormati harkat dan martabat mereka.³¹ Hanya dengan kemajuan perusahaan, kesejahteraan dapat ditingkatkan, inilah merupakan ciri dari hubungan industrial di Indonesia dibanding dengan hubungan di negara lain.

Dalam melaksanakan proses produksi yang mempekerjakan pekerja, pengusaha mempunyai hak yaitu memperoleh jaminan pelaksanaan pekerjaan dari setiap pekerja yang hasilnya sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan oleh pengusaha.

D. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian/ kesepakatan yang dibuat antara serikat pekerja atau serikat – serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum,

³¹ Drs. Mohd Syaufi Syamsuddin, SH,MH, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, Shana Bhakti Persadar, 2009, hal 11

yang pada umumnya atau semata – mata memuat syarat – syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja³²

Perjanjian kerja bersama merupakan kesepakatan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik perjanjian kerja yang sudah maupun yang akan diselenggarakan. Ini berarti setiap perjanjian kerja yang bertentangan dengan perjanjian kerja bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja. Sesuai dengan ketentuan pasal 124 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003. Perjanjian kerja bersama yang dibuat antara pekerja dan pengusaha setidaknya memuat:

1. Hak dan Kewajiban pengusaha
2. Hak dan Kewajiban serikat pekerja serta pekerja/ buruh
3. Jangka waktu tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama.

Sesuai dengan ketentuan pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004 ada 4 syarat dalam pembuatan perjanjian kerja bersama :

1. Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

³² Sendjun Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Andi Hamzah Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal. 74.

2. Perundingan perjanjian kerja bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana ketentuan 1 dan 2 dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
4. Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana ketentuan point 1 di tetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004, menyebutkan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dan apabila dalam satu perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang berlaku di masing – masing cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan – ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang disesuaikan dengan kondisi cabang masing – masing. Dalam hal ini perjanjian kerja bersama induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya perjanjian kerja bersama turunan di cabang perusahaan,

maka selama perjanjian kerja bersama, turunan belum disepakati tetap berlaku perjanjian kerja bersama induk.

Dalam melaksanakan perundingan perjanjian kerja bersama setiap buruh diwakili oleh serikat pekerja/ serikat buruh sesuai ketentuan pasal 16 keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004, apabila dalam hal di perusahaan terdapat satu serikat pekerja/ serikat buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/ buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/ buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Pemungutan suara dilakukan oleh panitia yang terdiri dari pengurus serikat pekerja/ buruh dan wakil – wakil dari pekerja/ buruh yang bukan anggota yang diawasi oleh pengusaha dan pejabat yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 21 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004, perjanjian kerja bersama sekurang – kurangnya harus memuat:

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/ serikat buruh.
2. Nama, tempat kedudukannya serta alamat perusahaan.

3. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota,
4. Hak dan kewajiban pengusaha.
5. Hak dan kewajiban serikat pekerja/ serikat buruh serta pekerja/ buruh.
6. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama , dab
7. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Pendaftaran perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara serikat pekerja/ serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/ gabungan serikat buruh dengan pengusaha dilakukan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan maksud:

1. Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat – syarat kerja yang dilaksanakan perusahaan.
2. Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan, sesuai ketentuan Pasal 26 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP 48/MEN/IV/2004

Perjanjian kerja bersama pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Dengan adanya pembuatan perjanjian kerja bersama yang baik, dalam arti telah dapat menjembatani aspirasi para pihak, maka dalam penyelenggaraan

hubungan kerjanya telah mendapat dasar hak kewajiban yang kuat , mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin peningkatan produksi dan peningkatan usaha, membantu ketenaga kerja. Pekerja serta mendorong semangat dan kegiatan bekerja lebih tekun dan rajin. Perundingan membuat perjanjian kerja bersama merupakan Lembaga Bipatri yang sangat efektif dimana kedua belah pihak dapat bertemu dan memadukan kepentingan masing – masing yang hasilnya tanpa banyak campur tangan pihak lain serta menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan Perjanjian kerja bersama mempunyai arti dan peranan yang strategis dalam pembinaan hubungan industrial.

Dalam pelaksanaan PKB tidak mencakup kemungkinan terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diperjanjikan dengan pelaksanaan perjanjian. Perbedaan penafsiran terhadap pasal – pasal yang terdapat dalam PKB antara pengusaha dengan pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, adanya komunikasi yang kurang baik antara pengusaha dan serikat pekerja maupun dengan pekerja, adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha yang cenderung mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan pekerja yang cenderung berpikir mendapat upah sebesar-besarnya, sehingga para pihak lebih menuntut hak mereka daripada melaksanakan kewajiban mereka. Sikap masa bodoh atau ketidak

tahuan pekerja akan hak dan kewajiban mereka yang ada di PKB. Keadaan tersebut bisa menimbulkan peselisihan hubungan industrial antara pengusaha serikat pekerja maupun pekerja, sehingga perlu adanya penyelesaiannya jika terjadi perselisihan hubungan industrial dalam pelaksanaan PKB.

Perjanjian kerja bersama (PKB) pada intinya merupakan salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial . Dalam hal ini, PKB merupakan kelembagaan yang berorientasi pada usaha – usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama pada umumnya, banyak hal yang terkait dengan pembahasan PKB pada lingkungan ketenagakerjaan.

III. TINJAUAN UMUM GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Hasil analisis yang dilakukan banyak organisasi internasional dan regulator pemerintah seperti : Worl Bank, Asian Development Bank (ABN), International Monetary Fund (IMF) dan Consultative Group on Indonesia (CGI) menemukan penyebab utama tragedi krisis ekonomi dan bisnis yang melanda negara- negara di Asia khususnya Indonesia pada pertengahan tahun 1997 salah satunya adalah buruknya good corporate governance (GCG). Sebagai reaksi atas kondisi tersebut, Organization for Economic Development (OECD) dan pemerintah berbagai negara termasuk Indonesia menciptakan pedoman standar pengelolaan

perusahaan (corporate governance) yang dapat diterima oleh dunia bisnis secara internasional.

1. Pengertian Godd Corporate Governance

Secara harfiah kata governance berasal dari bahasa perancis “gubernance” yang berarti pengendali. Selanjutnya kata tersebut digunakan dalam konteks kegiatan perusahaan atau jenis organisasi yang lain, sehingga berubah menjadi corporate governance. Dalam bahasa Indonesia, corporate governance diterjemahkan sebagai kata kelola perusahaan atau tata kelola pemerintahan. Istilah corporate governance dapat didefinisikan secara luas maupun terbatas. Secara terbatas istilah berkaitan dengan hubungan antara direktur , dewan komisaris, dan pemegang saham perusahaan (shareholder). Secara luas,istilah corporate governance dapat meliputi kombinasi antara hukum,praktik pribadi, yang memungkinkan perusahaan tersebut menarik modal masuk, kinerja secara efisien, menghasilkan keuntungan yang memenuhi harapan masyarakat secara umum dan sekaligus pihak-pihak yang berkepentingan atas perusahaan³³

Mas Achmad Damiri menjelaskan ada dua teori yang berhubungan dengan GCG , yaitu Teori stewardship dan teori agency³⁴ Teori Stewardship mempunyai akar dalam psikologi dan sosiologi serta didesain untuk meneliti atau menguji sesuatu, dimana

³³ Holly. J. Gregory and Marsha E. Simms, Corporate Governance : Apa dan Mengapa Hal tersebut Penting,hal 4

³⁴ Mas Achmad Daniri, GCG : Konsep dan Penerapannya Dalam Konteks Indonesia, Jakarta, 2005, hal 54-56

direktur sebagai pelayan (steward) dalam bertindak sesuai dengan kepentingan dewan komisaris dan shareholder. Sehingga perilaku direktur tidak menyimpang dari kepentingan perusahaan dan tujuan perusahaan. Teori ini dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yang pada hakekatnya dapat dipercaya, bertindak dengan penuh tanggungjawab memiliki integritas serta kejujuran. Direktur dipandang dapat dipercaya untuk bertindak sebaik – baiknya, dalam konteks ini pengawasan oleh dewan komisaris bersifat minimal dan terdapat hubungan fidusia. Teori Agency merupakan sebuah model yang berkembang pada tahun 1970an dimana model ini hanya terkonsentrasi pada kontrak kerja antara direktur sebagai manajemen (agency) yang diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan oleh shareholder.

Bertumpu pada teori tersebut, dalam perkembangannya GCG tidak hanya berbicara pada kepentingan direktur, dewan komisaris, dan shareholder saja tetapi sudah mulai menyentuh pada kepentingan karyawan, pemasok, konsumen, distributor, kompetitor, pemerintah dan masyarakat sekitar serta pihak – pihak yang terkait atas keberhasilan dan resiko yang ditimbulkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mengupayakan keseimbangan dengan memperhatikan kepentingan shareholder dan stakeholder dengan tujuan untuk mempertahankan eksistensinya bagi seluruh

entitas masyarakat.³⁵ Dalam kerangka tersebut maka GCG mengatur aspek – aspek yang terkait dengan ³⁶:

- a. Keseimbangan Internal , yaitu adanya keseimbangan hubungan antara RUPS, dewan komisaris, direksi dalam segala hal yang berkaitan dengan struktur keseimbangan dan mekanisme operasional ketiga bagian perusahaan tersebut.
- b. Keseimbangan eksternal, dimana pemenuhan tanggungjawab perusahaan sebagai entitas bisnis kepada seluruh stakeholder, yaitu mencakup hal – hal yang terkait pengaturan hubungan antara perusahaan dengan seluruh stakeholder demi terwujudnya good corporate citizen.

Menurut OECD, corporate governance adalah sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Corporate governance mengatur distribusi pembagian hak dan kewajiban yang berbeda bagi setiap perjanjian yang berkepentingan terhadap perusahaan termasuk dewan komisaris,direktur, shareholder dan seluruh stakeholder. Corporate governance menetapkan ketentuan dan prosedur yang harus diperhatikan dalam mengambil keputusan yang bersangkutan dengan perusahaan. Dengan itu , perusahaan akan mempunyai pegangan dalam menentukan sasaran usaha (company objective) dan strategi untuk mencapai sasaran

³⁵ Sofyan A. Djalil, SH, MA, Ph.D Hukum Perusahaan dan Kepailitan, Program Pasca Sarjana Fak. Hukum UI

³⁶ Sofyan A. Djalil,SH,MA,Ph.D , loc. cit

tersebut, serta mempermudah dalam pengawasan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Dan Tujuan Good Corporate Governance

GCG merupakan langkah yang penting dalam membangun kepercayaan pasar (market confidence) dan mendorong arus investasi internasional yang lebih stabil dan bersifat jangka panjang. Menurut The Form of Corporate Governance in Indonesia tujuan dari GCG antara lain adalah sebagai berikut.

- a. Memaksimalkan nilai perseroan bagi pemegang saham dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan , akuntabilitas, dapat dipercaya bertanggungjawab dan adil.
- b. Kompetitif serta mendorong investasi.
- c. Mendorong pengelolaan perseroan secara profesional, transparan dan efisien serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian dewan komisaris, direktur dan RUPS.
- d. Mendorong agar pemegang saham, dewan komisaris, direktur dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi moral,kepatuhan pada peraturan, serta adanya keserasan atas tanggungjawan sosial perseroan terhadap pihak yang berkepenringan (stakeholder).
- e. Melindungi kepentingan pemegang saham.

3. Prinsip –Prinsip Good Corporate Governance

Ide dasar pertama yang muncul dari corporate governance ini adalah untuk memisahkan fungsi dan kepentingan diantara direktu, dewan komisaris, shareholder dan stakeholder. Kedua adalah memberdayakan pemegang saham minoritas untuk melindungi kepentingannya dalam kaitan dengan pengelolaan perusahaan³⁷. Dari dua ide dasar tersebut, GCG mempunyai empat prinsip , yaitu :³⁸

a. Transparansi (Transparency)

Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan turut menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan . Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang diisyaratkan oleh peraturan perundang – undangan , tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham. Kreditor dan pemangku kepentingan lainnya. Pedoman pokok yang harus dilaksanakan pada prinsip ini adalah :

- 1) Perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya.

³⁷ Imam Nasaruddin, SH, Indra Surya , SH, LLM. Op. cit hal 97-98

³⁸ Komite Nasional Kebijakan Governance, Pedoman Umum Good Governance, Indo, 2006

- 2) Informasi yang harus diungkapkan , tetapi tidak terbatas pada, visi,misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan , kondisi keuangan , susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen resiko, sistem pengawasan dan pengendali internal, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan.
- 3) Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan – ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan , rahasia jabatan, dan hak – hak pribadi.
- 4) Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.

b. Akuntabilitas (Accountability)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, struktur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk

mencapai kinerja yang berkesinambungan. Pedoman pokok yang harus dilaksanakan pada prinsip ini adalah :

Perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing – masing organ perusahaan dan semua kawryawan secara jelas dan sebatas visi, misim nilai – nilai perusahaan dan strategi perusahaan, dan ketentuan – ketentuan lainnya.

c. **Responsibilitas (Responsibility)**

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang – undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai good corporate citizen.

d. **Kewajaran dan Kesetaraan**

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan taraf kesewajaran dan kesetaraan.

4. **Implementasi Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance Pada Pasar Modal Indonesia.**

Sebagai bukti keikutsertaan pemerintah Indonesia dalam usaha untuk keluar dan dari krisis dan membangun kesadaran dengan penuh tanggungjawab untuk menjalankan perusahaan secara baik dan sehat maka pada tanggal 19 agustus 1999 dibentuk Komite Nasional Bagi

Pengelolaan Perusahaan (KBKCG). Komite ini dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Koordinator Perekonomian, Keuangan, dan Industri Kep.10/M.EKUI/08/1999 yang kemudian diperbaharui dengan keputusan menteri Ekonomi Kep-08M.EKON/11/2004 sehingga KNKCG diganti dengan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) . KNKG bertugas merumuskan dan menyempurbakan kerangka dasar serta merekomendasikan kebijakan nasional mengenai pengelolaan perusahaan yang meliputi:

- a. Membuat kodifikasi ketentuan – ketentuan bagi GCG yang nantinya digunakan sebagai pedoman bagi dunia usaha Indonesia.
- b. Melakukan reformasi hukum dan perundangan secara spesifikasi dan sejalan dengan penerapan ketentuan – ketentuan GCG.
- c. Menyiapan institusi, baik yang bersifat permanen, ad hoc maupun yang sementara demi untuk mendukung pelaksanaan GCG.

Kemudian dari itu, Bapepam sebagai regulator terus berusahan merumuskan prinsip – prinsip GCG dalam setiap penyusunan dan penyempurnaan peraturan.

Beberapa prinsip GCG:

- a. Transparansi
- b. Responsibilitas
- c. Akuntabilitas
- d. Kewajaran

BAB III

PEMBAHASAN

I. Efektivitas UU No.3 Tahun 1992 memberi Jaminan Sosial Tenaga Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja.

A. Investarisasi 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 Taspen (Tabungan Auransi Pegawai Negeri) dan Asuransi ABRI pada tahun 1970. ³⁹Sukes 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).Macam – macam :⁴⁰

1. Undang – undang
 - a. UU No :14 Tahun 1969 :Ketentuan Pokok Tenaga Kerja
 - b. UU No 1 Tahun 1970 : Tentang Keselamatan Kerja
 - c. UU No.3 Tahun 1992 : Jamsostek

³⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*,(Jakarta: Rajawali Pers,2008),halaman 44

⁴⁰ Tim redaksi, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*,(yogyakarta:Yustisia,2010), halaman 3

- d. UU No. 11 Tahun 1998 :Perubahan berlakunya UU no 25 Tahun 1977 tentang Ketenagakerjaan

2. PP

- a. PP 33/1977 : ASTEK
- b. PP 8/1981 : Perlindungan upah
- c. PP 30/1983 : Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang ASTEK
- d. PP 14/1993 : Penyelenggaraan Program Jamsostek

3. Keppres/Keputusan Presiden

- a. Keppres 35/1982 : Perubahan besarnya uang jaminan kematian uang kubur ASTEK.
- b. Keppres 11/1985 : Perubahan besarnya biaya pengobatan perawatan bagi Jaminan Kecelakaan Kerja ASTEK.
- c. Keppres 64/1985 : Perubahan besarnya uang jaminan kematian ASTEK
- d. Keppres 10/1987 : Perubahan besarnya perawatan jaminan kecelakaan kerja dan

perubahan besarnya uang
jaminan kematian ASTEK

e. Keppres 28/1988 : Besarnya jaminan kecelakaan
kerja dan jaminan kematian
ASTEK

f. Keppres 51/1989 : Perubahan Keppres 28/1988
tentang besarnya jaminan
kecelakaan kerja dan jaminan
kematian ASTEK

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permennaker)

a. Permennaker No Per 20/Men/1971 : Pembagian Kerja dan
Peraturan Tata Tertib Dewan Penelitan Pengupahan
Nasional

b. Permennaker No Per 04/Men/1993 : Jaminan Kecelakaan
Kerja

c. Permennaker No Per 05/Men/1993 : Petunjuk Teknis
Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran
Santunan dan Pelayanan Jamsostek

d. Permennaker No. Per 36/Men/1995 : Penerapan Badan
Penyelenggara Program Jamsostek

e. Permennaker No. Per 05/Men/1996 : Sistem Managemen
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- f. Permennaker No Per 01/Men/1998 : Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dasar Jamsostek
 - g. Permennaker No. Per 03/Men/1998:Tata cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmen)
- a. Kepmennaker No. Kep 116/ Men/1977:Peraturan tata cara penyertaan pendaftaran, pembayaran iuran dan pembayaran Jaminan ASTEK
 - b. Kepmennaker No.Kep 227/ men 1983:Pengaturan Pemeliharaan Alat Bantu (Or these) dan atau Alat Pengganti.
 - c. Kepmen Naker No.Kep 150/Men/1999 :Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga KErja bagi tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas,borongon dan perjanjian Kerja Waktu tertentu.

Pasal 17 Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992 mengatakan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.Sedangkan 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 yg 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 menyampaika 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 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 menteri.

Didalam penjelasan pasal 18 ayat 1 Undang – undangan Nomor 3 tahun 1992 dikatakan baha daftar keluarga merupakan keterangan penting sebagai bagan untk 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 meneutkan iuran jaminan atau santunan yang menjadi hak tenaga kerja.

Tata cara pendaftaran kepesertaan sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Pemertintah Nomor 14 tahun 1993 adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial tenag kerja pada Badan Penyelenggaraan 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:

1. Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggaraan 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.

Kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dimulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak formulir jaminan sosial tenaga kerja 1 dan formulir jamsostek 1a dan formulir jamsostek 1b

bagi perusahaan yang ikut serta dalam program penerimaan pemeliharaan kesehatan , diterima oleh Badan Penyelenggara.⁴¹

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 perusahaan menengah dan perusahaan kecil berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan dasar atas jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan memungkinkan diikuti oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja pembiayaan dapat terjangkau. Peraturan perundang – undangan menjada keseimbangan kepesertaan. Dengan kesinambungan kepesertaan proyeksi dapat dilakukan jauh kedepan secara lebih teliti. Perusahaan yang wajib mengikuti program 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 mempekerjakan tenaga kerja sebanyak (10) orang atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

⁴¹ Zaeni Asyhadie, ibid, halaman 56

Bagi perusahaan yang belum wajib mengikut program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan penyelenggara dapat mengikut program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara atas keamanan kerja.

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.

B. Program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.⁴²

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program ini memberikan kompensasi/santunan dan penggantian biaya perawatan bagi tenaga kerja yang mengalami kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dimulai dari berangkat kerja sampai kembali ke rumah atau menderita sakit akibat hubungan kerja.

Apa manfaat dari program JKK?

a. Biaya Transport (Maksimum)

- 1) Darat : Rp. 750.000,-
- 2) Laut : Rp. 1.500.000,-
- 3) Udara : Rp 2.000.000,-

⁴² Jamsostek Indonesia [<http://www.jamsostek.co.id/>] yang diakses pada 12 Februari 2013

b. Bagi yang tidak mampu bekerja, peserta Jamsostek akan tetap mendapat upah

1) Empat (4) bulan pertama, : 100% upah

2) Empat (4) bulan kedua, : 75% upah

3) Selanjutnya : 50% upah

c. Biaya Pengobatan/Perawatan : Rp 20.000.000,-
(maksimum)

d. Santunan Cacat

1) Sebagian-tetap : % tabel x 80 bulan
upah

2) Total-tetap Sekaligus : 70 % x 80 bulan upah

3) Berkala (2 tahun) : Rp 200.000,- per bulan

4) Kurang fungsi : % kurang fungsi x %
tabel x 80 bulan upah

e. Santunan Kematian

1) Sekaligus 60 % x 80 bulan upah

2) Berkala (2 tahun) Rp. 200.000,- per bulan

3) Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-

f. Biaya Rehabilitasi: Patokan harga RS DR. Suharso, Surakarta, ditambah 40 % Prothese anggota badan Alat bantu (kursi roda)

g. Penyakit akibat kerja, tiga puluh satu jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja.

Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran.

- a. Kelompok I = Premi sebesar 0,24% x upah kerja sebulan
- b. Kelompok II = Premi sebesar 0,54% x upah kerja sebulan
- c. Kelompok III = Premi sebesar 0,89% x upah kerja sebulan
- d. Kelompok IV = Premi sebesar 1,27% x upah sebulan
- e. Kelompok V = Premi sebesar 1,74% x upah kerja sebulan

2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja, untuk itu program ini memberikan pelayanan berupa rawat jalan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, penunjang diagnostik, pelayanan khusus dan gawat darurat bagi tenaga kerja dan keluarganya yang menderita sakit. Setiap tenaga kerja yang mengikuti program JPK, akan mendapatkan Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) sebagai bukti diri untuk mendapat pelayanan kesehatan. Cakupan pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah :

- a. Pelayanan Rawat Jalan Tingkat Pertama

Pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh dokter umum atau dokter gigi di Puskesmas, klinik, balai pengobatan atau dokter praktek.

b. Pelayanan Rawat Jalan Tingkat Lanjutan

Pemeriksaan dan pengobatan yang dilakukan oleh dokter spesialis atas dasar rujukan dokter

c. Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit.

Pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta yang memerlukan perawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit

1) Pelayanan Persalinan

Pertolongan persalinan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita berkeluarga/ istri tenaga kerja peserta program JPK maksimum sampai persalinan ketiga

2) Pelayanan Khusus

Pelayanan rehabilitasi atau manfaat yang diberikan untuk mengembalikan fungsi tubuh

3) Gawat Darurat

Pelayanan yang memberikan pertolongan segera, yang bila tidak dilakukan dapat membahayakan jiwa

Adapun iuran yang harus dibayarkan adalah sebagai berikut:

- 1) 3 % dari upah tenaga kerja (maks Rp 1 juta) untuk tenaga kerja lajang

- 2) 6% dari upah tenaga kerja (maks Rp 1 juta) untuk tenaga kerja berkeluarga
- 3) Dasar perhitungan persentase iuran dari upah setinggi-tingginya Rp 1.000.000,-

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program ini adalah berupa tabungan selama masa kerja yang dibayarkan kembali pada umur 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

Iuran Program Jaminan Hari Tua:

- a. Ditanggung Perusahaan = 3,7%
- b. Ditanggung Tenaga Kerja = 2%

Premi jaminan hari tua (JHT) yang dibayar pemberi kerja tidak dimasukkan sebagai penghasilan karyawan (tidak menambah penghasilan bruto karyawan). Pengenaan pajaknya akan dilakukan pada saat karyawan yang bersangkutan menerima Jaminan Hari Tua dari PT. Jamsostek. Premi jaminan hari tua yang dibayar sendiri oleh karyawan merupakan pengurang penghasilan bruto bagi karyawan dalam perhitungan PPh karyawan tersebut.

Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap Mengalami PHK setelah menjadi peserta

sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 1 bulan Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI.

4. Jaminan Kematian (JK)

Program ini memberikan pembayaran tunai kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum umur 55 tahun.

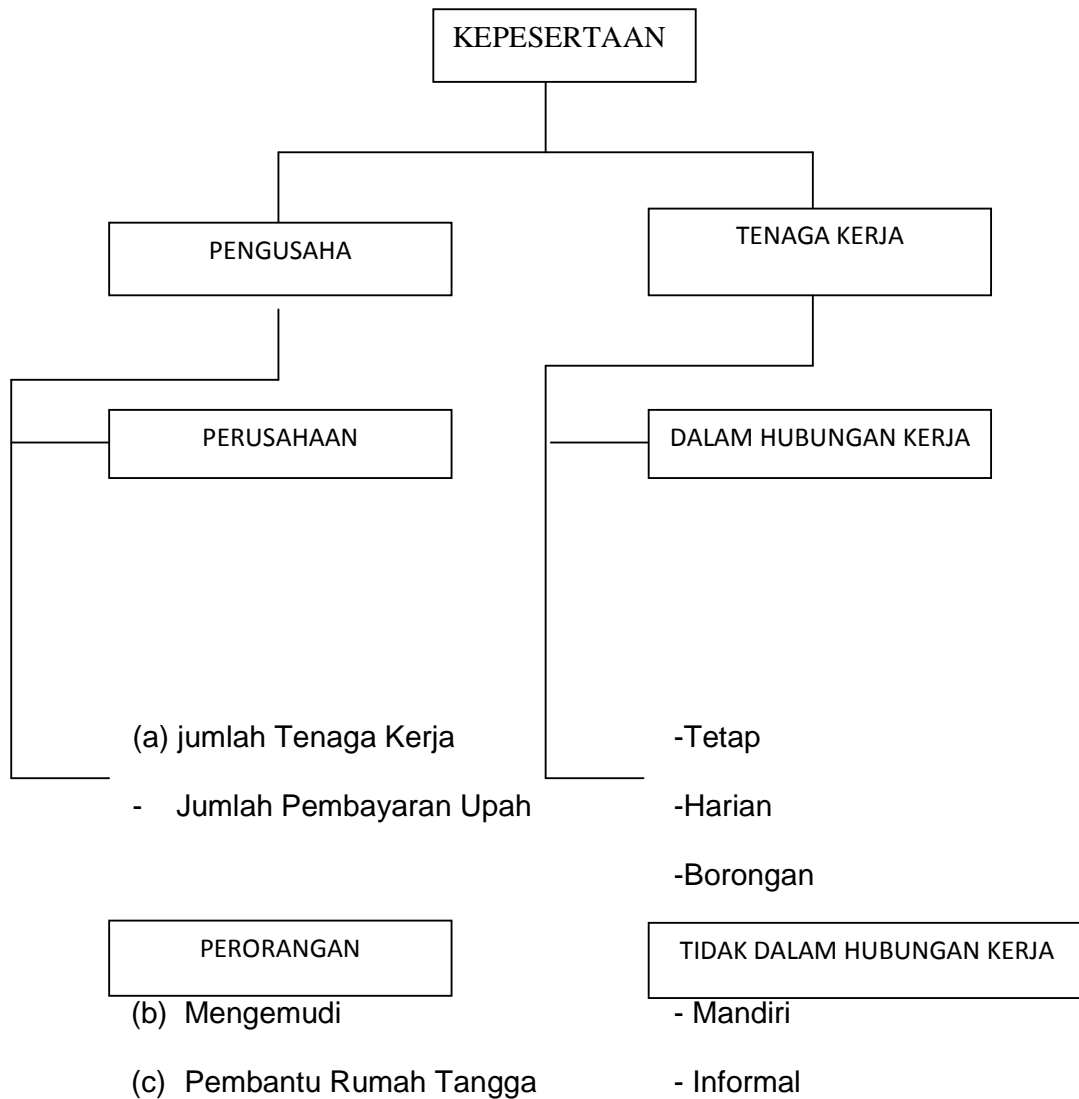
Manfaat Program JK

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti:

- a. Santunan Kematian: Rp 10.000.000,-
- b. Biaya Pemakaman: Rp 2.000.000,-
- c. Santunan Berkala: Rp 200.000,-/ bulan (selama 24 bulan)

Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 12 Juta terdiri dari Rp 10 juta santunan kematian dan Rp 2 juta biaya pemakaman dan santunan berkala

C. Sistem Kepesertaan Program Jamsostek⁴³



⁴³ Sumber Data Buku Profil PT.Jamsostek Semarang 2013

Dewasa ini ada 3 sistem kepesertaan yang berlaku dalam praktek yaitu⁴⁴:

a. 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).

b. Sistem Sentralisasi Iuran dan Desentralisasi Jaminan

Semua iuran Jamsostek dibayarkan pada kantor PT. Jamsostek (Persero) dimana kantor pusat perusahaan berada, sedang jaminan dan Jamsostek dapat dibayarkan oleh PT. Jamsostek/PT.ASTEK (Persero) setempat dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

c. Sistem Desentralisasi iuran dan Jaminan

Iuran dibayarkan kepada kantor PT. Jamsotek di tempat masing – masing perusahaan berada. Sedang

⁴⁴ pembukaan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) 2011 PT Jamsostek (Persero) di Ruang Ballrom Sheraton Mustika Yogyakarta Senin, (19/9)

jaminan dari Jamsostek juga dapat diminta pada kantor Jamsostek tempat tenaga kerja tersebut berada/ bekerja.

D. 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.⁴⁵ Skala besar ekonomis yaitu ketentuan wajib dapat lebih menjamin jumlah kepesertaan yang cukup besar sehingga secara statistic dan berdasar hukum maka probalitas , asumsi dan perkiraannya dapat dilakukan dengan lebih tepat , selain itu pembiayaannya secara rata – rata per unit atau perkapita akan dapat ditekan lebih rendah.

1. Gotong Royong yaitu kepesertaan yang besar memungkinkan berlangsungnya gotong royong secara efektif, gotong royong antar resiko yaitu mereka yang sehat membantu yang sakit, merke 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.

⁴⁵ Wawancara langsung dengan Bp. Ramon Prima Nasution AAAU sebagai kepala cabang PT. Jamsostek Semarang

2. 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.
3. 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. 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, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia, demikian juga ketentuan wajib memaksa pengusaha memikirkan jaminan sosial bagi karyawannya.

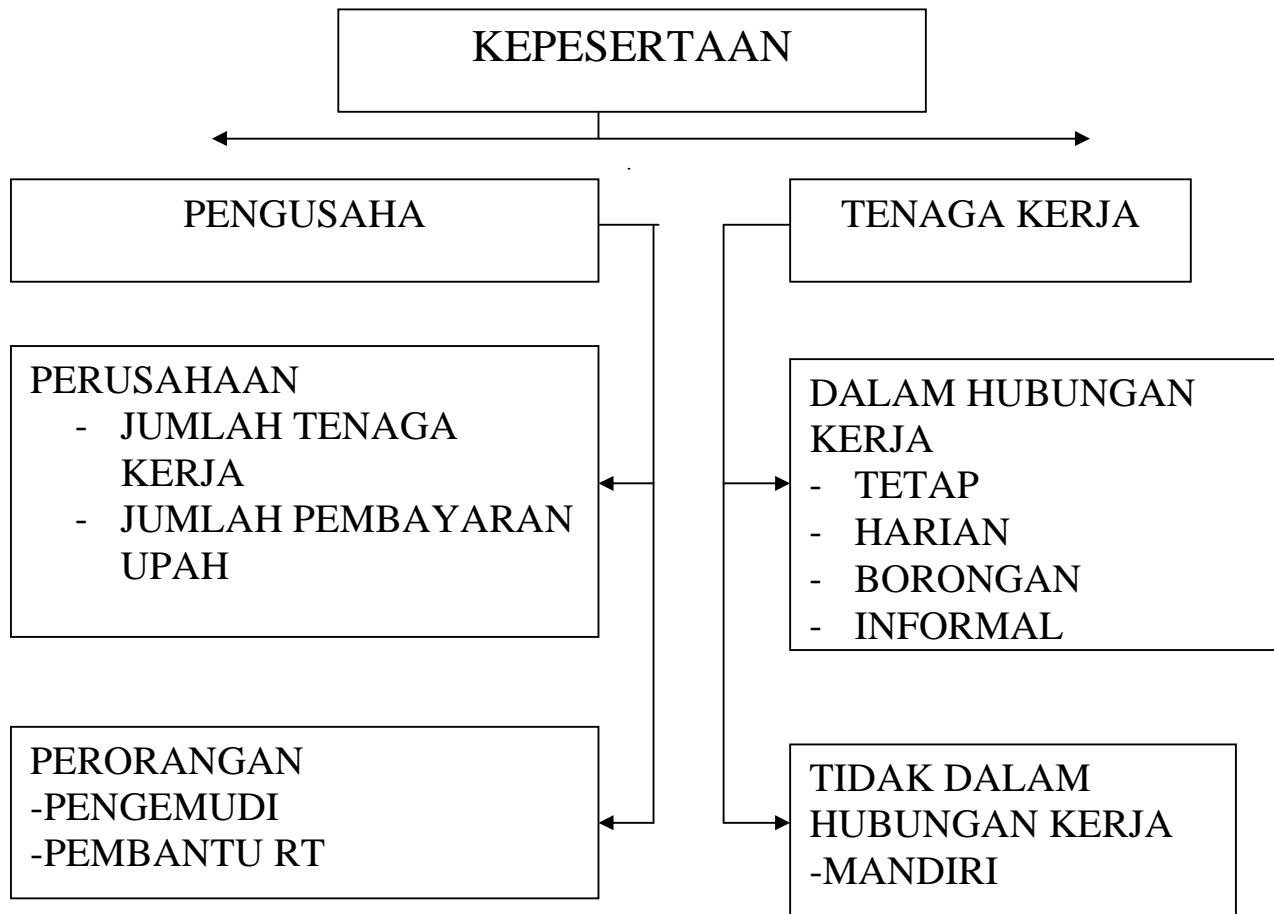
4. Tahap Kepesertaan

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 dengan kemampuan teknis, administrasi dan operasional.

Kepesertaan pengusaha yang semula dalam program ASTEK untuk mereka yang mempunyai 100 tenaga kerja atau lebih , dengan berlakunya jaminan sosial, syarat kepesertaan tersebut diteruskan yaitu 10 orang tenaga kerja atau lebih atau membayar upah sebesar Rp.1.000.000,00 atau lebih.

Kepesertaan tenaga kerja pada dasarnya meliputi seluruh tenaga kerja sesuai pengertiannya dalam Undang – Undang No.14/1989 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.



SUMBER : PT.JAMSOSTEK SEMARANG
TAHUN 2012

II. Pelayanan PT.JAMSOSTEK Pada Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Umum

Penyelenggaraan jaminan sosial berbasis kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2). Penyelenggaraan sistem jaminan sosial berdasarkan asas antara lain asas kemanusiaan yang berkaitan dengan martabat manusia. BPJS mengemban misi perlindungan finansial untuk terpenuhinya kehidupan dasar warga Negara dengan layak. Yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

A. Beberapa golongan pada buruh seperti ;white collar ⁴⁶Untuk pelaksanaan program Jamsostek, telah disediakan bentuk formula dan PT.JAMSOTEK. Adapun macam – macam formula 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 Umum
5. Formulir Jamsostek 2 tentang Rincian Iuran
6. Formulir Jamsostek 2a tentang Daftar Upah Tenaga Kerja

⁴⁶ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pres, Jakarta , 2007, hal 7

7. Formulir Jamsostek 3 tentang Laporan Kecelakaan Kerja Tahap 1
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

a. Kewajiban dan Hak Peserta Jamsostek

Pengertian dari pada peserta Jamsostek adalah perusahaan dari tenaga kerja yang telah wajib daftar menjadi peserta Jamsostek berdasarkan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial. 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.

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

b. Pelaksanaan dan Tata Cara Pendaftaran

Menurut pasal 5 (1,2) peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 , disebutkan pengusaha wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta Jamsostek pada badan penyelenggara, dalam hal ini dilakukan pada Kantor gedung PT.JAMSOSTEK (Persero) dimana perusahaan itu berada, dengan mengisi formulir Jamsostek 1 dan formulir Jamsostek 1a. Pengusaha harus menyampailam formulir Jamsostek kepada kantor cabang terdekat selambat – lambatnnya 30 hari sejak diterimanya formulir pendaftaran.

Selanjutnya menurut pasal 6 Peraturan Pemerintah tersebut menyampaikan bahwa selambat – lambatnnya 7 (tujuh) hari sejal formulir pendaftaran pembayaran iuran diterima PT.Jamsostek (Persero) menerbitkan Kepesertaan sebagai tanda kepesertaan perusahaan dengan progrm Jamsostek. Kemudian Kartu Peserta

Jamsostek untuk masing – masing tenaga kerja sebagai tanda telah menjadi peserta program Jamsostek.

c. Pelaksanaan dan tata cara pembayaran 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. Upah diberikan dalam bentuk uang , namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian.⁴⁷

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.

⁴⁷ Abdul khakim, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, (Bandung; PT.Citra Aditya bakti, 2003), halaman 127

Kemudian menurut pasal 11 Peraturan Pemerintah ini, dalam hal ini 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.

Penggunaan dan Tata Cara Pengajuan Jaminan dan Besarnya Jaminan⁴⁸

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 kepada Direktur 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.

⁴⁸ Direksi PT.Jamsostek (Persero), Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta 1998, hal 146

(4) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan Tahap II kepada kantor Depnaker dan PT.Jamsostek (Persero) setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 3 a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah menerima surat keterangan dokter (formulir Jamsostek 3b) yang menerangkan :

(a)Keadaan cacat sebagian untuk selama – lamanya, atau

(b)Keadaan cacat total tetap untuk selama – lamanya baik fisik maupun mental; atau Meninggal dunia

i Bila Tenaga kerja tertimpa penyakit yang timbul karena hubungan kerja, pengusaha wajib mengisi dan mengirimlan formulir Jamsostek 3 tidak lebih dari 2x 24 jam sejak menerima diagnosis dari dokter pemeriksa (formulir 3c)

ii Penyampaian formulir Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja karena itu harus disertakan bukti – bukti :

(i) Foto copy kartu peserta

(ii) Surat Keterangan dokter dalam bentk formulir Jamsostek 3b atau formulir Jamsostek 3c.

(iii) Kwitansi biaya pengobatan dan pengangkutan.

(iv) 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.

iii PT.Jamsostek (Persero) setempat menetapkan besarnya santunan dan penggantian biaya dan membayar kepada tenaga kerja serta pengusaha.

b) Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan perawatan medis, dan tunjangan lainnya.⁴⁹Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas:

(1) Penggantian biaya yang meliputi:

(a) Ongkos pengangkutan tenaga kerja ke rumah sakit sebagai berikut :

(d) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp.100.000.

⁴⁹ Asri Wijayanti, Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi, (Jakarta:PT.Sinar Grafika,2009), halaman 128

- (e) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp.200.000,00
 - (f) 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 izini dari instansi yang berwenang.Setelah biaya 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 Suharto, Solo.

Santunan berupa uang yang meliputi:

- (1) Santunan Sementara Tidak mampu Bekerja (ST MB) :
- (a) 4 bulan pertama 100% x upah sebulan.
 - (b) 4 bulan kedua 75% upah sebulan dan
 - (c) Bulan seterusnya 50% x upah sebulan.

- (2) Santunan cacat sebagian untuk selama – lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya prosentase (%) sesuai tabel x 60 bulan upah.
 - (3) Santunan cacat total untuk selama – lamnya dibayarkan secara sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - (a) Santunan sekaligus sebesar 70% x 60 bulan upah.
 - (b) Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,00 selama 24 bulan.
 - (4) Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus
 - (a) Santunan sekaligus sebesar 36 bulan upah, dan minimal Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah).
 - (b) Santunan berkala sebesar Rp.25.000, selama 24 bulan.
 - (c) Biaya pemakaman Rp. 400.000,00
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- a) Diperuntukan untuk ahli waris.⁵⁰Tata cara pengajuan jaminan kematian
 - (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pengusaha atau keluarga tenaga kerja mengajukan permintaan pembayaran jaminan kematian

⁵⁰ Asri Wijayanti, ibid, halaman 136

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:

- (a) Santunan kematian sebesar Rp.2.000.000,00
- (b) 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 tua⁵¹

⁵¹ Wijayanti Asri, ibid, halaman 138

- (1) Tenaga kerja yang telah mencapai usia 56 tahun, cacat total tetap untuk selama-lamanya, meninggalkan wilayah RI, untuk selamanya, meninggal dunia sebelum usia 56 tahun, tenaga kerja berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 5 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 Jamsostek5.
- (2) Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun dapat mengajukan permintaan pembayaran jaminan hari tua dengan mengisi formulir Jamsostek 5 disertakan 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 disertakan 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:
- (a) Kartu Peserta
 - (b) Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
 - (c) Photocopy passpor
 - (d) 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)Indentias diri
- (6) Tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 56 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:
- (a)Kartu Peserta
 - (b)Photocopy surat keterangan pemberhentian dari perusahaan, P4D/P4P
 - (c)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)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,-

(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 THT yang terhimpun sebelum berlakunya Undang – undang No.3 Tahun 1992 tetap diberikan bunga sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c) Subsistem Kegiatan Pengajuan Klaim⁵²

Prosedur:

Perusahaan melapor ke Jamsostek (Bidang pelayanan) fotocopy KPJ macimal 2x 24 jam setelah terjadi kecelakaan. Bidang pelayanan mencocokkan dan memberi formulir Laporan Kcelakaan tahap 1 rangkap 4 (empat) kepada perusahaan pelapor untuk diisi. Setelah disahkan, formulir Kecelakaan Tahap 1 lembar ke 1 diserahkan ke perusahaan, lembar ke 2 untuk arsip Bidang Pelayanan sebagai dasar pembuatan Laporan Kecelakaan Tahap 1, dan lembar ke 3 diserahkan Dokter Pemeriksa. Formulir Laporan Kecelakaan Tahap 1 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

⁵² www.jamsostek.co.id yang diakses pada tanggal 14 Februari 2013

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 pembayarannya. Voucher tersebut akan diperiksa oleh Kasir, dan Kasir 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 dan luran

- (1) Perusahaan menyatakan mendaftarkan diri 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.

- (2) Setelah dinyatakan terdaftar, formulir yang sudah diisi tersebut disarankan kembali ke Bagian Pendaftaran untuk disahkan.
- (3) Setelah dinyatakan terdaftar, Bagian pemesanan akan memberikan formulir Pendaftaran Perusahaan lembar ke 4 dengan disertai Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja (Formulir 1 A) rangkap 3 (tiga) untuk diisi dengan daftar tenaga kerja yang didaftarkan sebagai peserta jaminan.
- (4) Formulir Pendaftaran Perusahaan lembar ke 3 , oleh Bagian Pemesanan akan digunakan sebagai dasar pembuatan laporan Perusahaan Peserta Jaminan.
- (5) Formulir Pendaftaran Perusahaan lembar ke 1, akan dikirim ke PT.JAMSOSTEK Pusat guna pembuatan sertifikat kepesertaan Jamsostel (Asli dan duplikat). Sertifikat Asli akan diserahkan kepada perusahaan peserta Jaminan sedangkan duplikatnya akan diarsipkan di PT.Jamsostek setempat khususnya pada Bagian Pemasaran,
- (6) Setelah Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja diisi oleh Perusahaan, maka akan diserahkan kepada

PT.JAMSOSTEK setempat khususnya bagian Pemasaran.

- (7) Formulir Pendaftaran Perusahaan lembar ke 2 beserta Formulir Pendaftaran tenaga kerja lembar ke 2, akan diserahkan ke Disnaker setempat.
- (8) Formulir Pendaftaran Tenaga Kerja lembar ke 3, akan disarankan de Bidang Teknologi dan Informasi guna dibuatkannya Kartu Peserta Jamsostek (KPJ). Sedangkan lembar pertama akan digunakan oleh Bagian Pemesanan untuk membuat Laporan Peserta Jamsostek. Berikutnya KPJ akan diserahkan kepada Perusahaan untuk dibagikan kepada masing – masing tenaga kerja.
- (9) 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 pemesanan 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 pemesanan akan

membuat voucher tiga lembar dan dengan disertai formulir rincian iuran (PR) 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.

Vpucher 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.

d) Ruang Lingkup Sistem

Dari Proses sistem diawali dari menjangkau kepesertaan. Peserta adalah memuat tenaga kerja dari semua perusahaan (BUMN, Join Venture, PMA, Yayasan koperasi, Perusahaan Perorangan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 orang atau membayar seluruh upah paling sedikit Rp.1.000.000,00 per bulan.

(1) 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.

(2) 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:

- i Sebagian – tetap %tabel x 70 bulan upah
- ii Total – tetap
 - (i) Sekaligus 70% x 70 bulan upah
 - (ii) Berkala (2 Tahun) Rp. 50.000,00 per bulan
- iii Kurang Fungsi %kurang fungsi x % tabel x 70 bulan upah

Santunan Kematian :

- i Sekaligus 60% x 70 % bulan upah
- ii Berkala (2 Tahun) Rp. 50.000,00 per bulan

iii Biaya Pemakaman Rp. 1.000.000,00

Biaya Rehabilitasi : berpedoman pada harga RS DR. Suharso, Surakarta ditambah 40 % , terdiri atas:

- i Prothese anggota badan
- ii Alat bantu (kursi roda)

Penyakit akibat kerja 31 jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja.

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 klaim segera dapat dilakukan.

B. Penerapan sanksi bagi pengusaha yang tidak mengikut sertakan pada program Jamsostek

Pelaksanaan peraturan tentang jaminan sosial Tenaga Kerja akan dapat berjalan secara efektif apabila didukung dengan adanya suatu penerapan sanksi. Menurut Pasal 29 Undang – Undang Nomo 4 Thun 1992 dinyatakan bahwa:

1. Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat 1, Pasal 10 ayat 1 , 2, Pasal 18 ayat 1,2,3 dan ayat 5 , Pasal 19 ayat 1, 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.

C. Hambatan – hambatan yang dihadapi PT.Jamsostek dalam mewujudkan kinerjanya dalam perlindungan Tenaga Kerja Di Semarang

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 datangnya dari perusahaan – perusahaan yang menanggung tenaga kerjanya dalam kepesertaan program Jamsostek serta dari dalam Kantor PT.Jamsostek sendiri. Dimana hubungan industrial yang dikatakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa.⁵³

- I. Hambatan yang datangnya dari PT.Jamsostek (Persero) Cabang Semarang sendiri adalah masalah permasalahan yang berkaitan dengan program Jamsostek dan pelaksanaannya, uga 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.
- II. Sedangkan hambatan yang datangnya dari perusahaan adalah berkaitan dengan masalah – masalah yang sifatnya menyangkut data – data tentang keberadaan tenaga kerja. Data – data tersebut mengangkut jumlah tenaga kerja, upah tenaga kerja perbulan, karena pengusaha sering tidak menyertakan semua tenaga 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,

⁵³ Rusli Hardijan, hukum ketenagakerjaan 2003, (Jakarta: Ghalia Indonesia), halaman 145

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 tertima 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 – hak seperti inilah sampai sekarang masi menjadi kendala PT.Jamsostek (Persero) dalam rangka melaksanakan peraturan yang ada untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja swasta.

Khususnya untuk tenaga kerja di kota semarang bahwa pada saat penandatanganan kontrak kejrja dimulai maka pada saat itu pihak pengusaha segera untuk medaftarkan para tenaga kerjanya menjadi peserta program Jamsostek walaupun pembayarannya tidak perlu untuk dilakukan sekali saja tapi dapat bertahap. Tetapi hambatan dihadapi oleh PT.Jamsostek bahwa pendaftaran yang dilkukan oleh

para pengusaha biasanya pada saat penarikan danan proyek terakhir, akibatnya bila terjadi kecelakaan kerja dan kematian tenaga kerja maka pihak PT.Jamsostek tidak mampu untuk mewujudkan pelindungnya.

Hambatan yang lainnya yaitu : dari pihak pemerintah kota Semarang yang tidak peka terhadap perlindungan bagi tenaga kerjadan menganggap PT.Jamsostek kota Semrang hanya sebagai kantor cabang, sebagai institusi penghasil dana, juga pemahaman tentang kinerja PT.Jamsostek kota Semarang masi rendah dan PT.Jamsostek tidak pernah memberikan kontribusi pada Pemerintah Kota Semarang.⁵⁴

Seharusnya pihak pemerintah daerah memberitahuka 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 Direktu CV.Surya Deta Sakti⁵⁵ 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 adalah dengan membuat surat pernyataan bermaterai dan diberi stempel perusahaan yang

⁵⁴ Wawancara langsung dengan Bp.Ramon Prima Nasution sebagai kepala cabang wilayah PT.Jamsostek cabang Semarang

⁵⁵ Wawancara dengan Bapak Surya Deta Direktur CV.Surya Deta Sakti

menyatakan tentang identitas tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, disamping mengisi formulir yang telah disediakan khusus untuk peserta Jamsostek.

Surat pernyataan/surat pemberitahuan dari perusahaan jelas dilakukan mengingat keberadaan tenaga kerja baik tetap maupun tidak tetap pada satu / dua yang sedang dilaksanakan / dikerjakan. Seperti telah diuraikan di depan bahwa tenaga kerja yang tidak tetap tersendiri dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya.

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 di Kota Semarang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

III. Pola Ideal Pelaksanaan PT.JAMSOSTEK Sesuai UU No: 3 Tahun 1992

A. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menuju Good Corporate Governance

Meski iuran peserta Jamsostek hingga Oktober telah menembus Rp 127 triliun atau melebihi target yang ditetapkan selama 2012 yakni sebesar Rp 125 triliun, namun hingga kini jumlah peserta Jamsostek masih jauh dari angka ideal. Sebagai gambaran, dari angkatan kerja nasional sebesar lebih dari 110 juta, pekerja formal yang menjadi peserta baru sekitar 11,1 juta. Padahal, saat ini jumlah pekerja formal di perusahaan swasta dan BUMN secara nasional diperkirakan menembus lebih dari 40 juta orang.

Di tingkat Provinsi Jateng-DIY pun kondisinya menggambarkan hal yang tak jauh beda. Sampai dengan Oktober 2012, kepesertaan Jamsostek mencapai 25.360 perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja 2.297.430 orang. Setidaknya ada dua faktor yang membuat rasio kepesertaan yang rendah. Pertama, ketidaktahuan pekerja, baik formal atau informal, terhadap program-program yang dimiliki Jamsostek, termasuk menyangkut hak dan kewajiban mereka. Bagi pekerja, Jamsostek masih di menara gading, sulit dijangkau dan informasi tak tersampaikan secara lengkap serta gamblang. Kedua, keberadaan kantor Jamsostek tidak merata. Kantor Jamsostek tidak bisa dijumpai di setiap kecamatan, bahkan setiap kabupaten/kota pun tak semuanya ada kantor layanan padahal pekerja ada di setiap wilayah, bahkan pelosok desa.

B. Jamsostek yang Excellent Menuju BPJS Ketenagakerjaan

PT Jamsostek (Persero) siap bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan paling lambat 1 Juli 2015 sesuai amanat Undang-Undang (UU) Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Petunjuk pelaksana UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) ini mengarahkan PT Jamsostek (Persero) menjadi badan hukum publik, sehingga lebih optimal memberikan perlindungan melalui program jaminan sosial untuk tenaga kerja.

Dengan perubahan status Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, diharapkan seluruh tenaga kerja di Indonesia bisa dilindungi program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP). Tentunya dengan manfaat yang maksimal dan mengusung pelayanan optimal bagi pekerja.

Ada tiga prioritas utama terkait tugas dan kinerja jajaran direksi Jamsostek. Pertama, mengawal dan turut mempersiapkan peraturan pelaksana UU BPJS, baik berupa peraturan pemerintah, peraturan/keputusan presiden hingga peraturan menteri. Terutama terkait status dan operasional BPJS Ketenagakerjaan serta petunjuk

pelaksana 4 program jaminan sosial, termasuk aspek teknis dan manfaatnya.⁵⁶

UU ini mengamanatkan Jamsostek harus bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan dengan melaksanakan empat program jaminan sosial, yakni jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP).

Peraturan turunan sebagai petunjuk pelaksanaan UU BPJS sangat penting. Untuk itu, Jamsostek akan proaktif mempersiapkan dan mendukung perumusan regulasi-regulasi tersebut, sehingga nantinya BPJS Ketenagakerjaan benar-benar siap beroperasi paling lambat 1 Juli 2015. Selanjutnya kedua, berupaya mempersiapkan aspek teknis operasional dalam tiga hal, yakni kepesertaan, pelayanan, dan investasi (pengelolaan dana peserta). Persiapan pada aspek teknis ketiga hal ini diikuti perbaikan dalam pengelolaan data dan informasi, sumber daya manusia (SDM) serta manajemen risiko. Jamsostek harus memastikan tenaga kerja peserta mendapat manfaat yang optimal. Selain santunan maksimal melalui program-program jaminan sosial yang diselenggarakan, juga ada manfaat tambahan melalui program dana peningkatan kesejahteraan peserta (DPKP) serta program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL).

Jamsostek juga berupaya memastikan agar kebutuhan pekerja peserta bisa terpenuhi. Baik terkait tabungan hari tuanya, jaminan

⁵⁶ Direktur Utama Jamsostek Elvyn G Masassya mengatakan

kesehatan serta pasokan pangan dan papan yang terjangkau. Di antaranya, program sembako murah untuk peserta Jamsostek serta optimalisasi pinjaman uang muka perumahan (PUMP) dan kredit pemilikan rumah (KPR) untuk pekerja menjadi prioritas untuk direalisasikan.

Bahkan untuk mendekatkan Jamsostek dengan tenaga kerja serta perusahaan/pengusaha sang pemberi kerja, Jamsostek akan membangun cabang-cabang (gerai/outlet), baik berupa kantor cabang, kantor unit pelayanan, dan lainnya di 440 kabupaten/kota. Tentunya ini direalisasikan untuk mempermudah akses tenaga kerja terhadap program jaminan sosial.

Dalam rangka mendukung realisasi pelayanan dan manfaat optimal untuk tenaga kerja tersebut, Jamsostek mengusung pola investasi atau pengelolaan dana peserta yang berkelanjutan. Aspek berkelanjutan ini mencakup keuntungan maupun pertumbuhan dana kelola. Selain itu, pola investasi Jamsostek ke depan berorientasi pada penciptaan lapangan kerja secara langsung dan turut mendorong pertumbuhan ekonomi. Ketika nanti Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan, maka akan lahir sebuah institusi/lembaga penyelenggara jaminan sosial yang terbaik (excellent) dalam pelayanan maupun operasional.

BAB IV

SARAN DAN KESIMPULAN

Simpulan

1. Keefektifitaskah UU No: 3 Tahun 1992 memberi Jaminan Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja belum begitu efektif terbukti dengan adanya berbagai macam yang terkait dalam perlindungan tenaga kerja baik dalam Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan sebagainya tetapi masih saja banyak terjadi kendala dan hambatan dalam menyelenggarakan perlindungan tenaga kerja menuju Good Governance di Kota Semarang.
2. Kinerja dan Hambatan yang dihadapi PT.JAMSOSTEK dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja guna mencapai keadilan dan kesejahteraan di Semarang :
 - a. Hambatan yang datangnya dari PT.Jamsostek (Persero) CabangSemarang sendiri adalah masalah permasalahan yang berkaitan dengan program Jamsostek dan pelaksanaannya, uga 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. Hambatan yang datangnya 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 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 tertima 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.

3. Pola ideal pelaksanaan PT.JAMSOSTEK sesuai UU No: 3 Tahun 1992 Di tingkat Provinsi Jateng-DIY belum begitu ideal Pertama, ketidaktahuan pekerja, baik formal atau informal, terhadap program-program yang dimiliki Jamsostek, termasuk menyangkut hak dan kewajiban mereka. Bagi pekerja, Jamsostek masih di menara gading, sulit dijangkau dan informasi tak tersampaikan secara lengkap serta gamblang. Kedua, keberadaan kantor Jamsostek tidak merata. Kantor Jamsostek tidak bisa dijumpai di setiap kecamatan, bahkan setiap kabupaten/kota pun tak semuanya ada kantor layanan padahal pekerja ada di setiap wilayah, bahkan pelosok desa.

Saran

1. Jamsostek sudah saatnya tidak lagi menggunakan pendekatan hukum dengan adanya berbagai macam peraturan dalam hal penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja , karena akan membuat hubungan semakin jauh. Polanya adalah bahwa jaminan sosial merupakan kebutuhan.
2. Perhatian semua pihak terkait – baik instansi pemerintah maupun swasta serta lembaga-lembaga sosial dan masyarakat, adalah:
 - a. Diberinya kebebasan bagi para pekerja untuk memilih asuransi sosial yang sesuai dengan pilihannya

- b. Pemberian kebebasan untuk ikut jaminan sosial tertentu yang disukai masing-masing individu akan memenuhi hak manusia (*human rights*)
- c. Sistem kearifan lokal yang sudah ada dan berjalan dengan baik dikalangan masyarakat tetap dikembangkan karena merupakan kekayaan budaya Indonesia dan merupakan bentuk ketahanan masyarakat (*community resilience*)

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU dan Wawancara

Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Bandung; PT.Citra Aditya bakti,2003)

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:PT.Sinar Grafika,2009)

Blau, Peter M, Marshal. W. *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, UI Press. 1987

Direksi PT.Jamsostek (Persero), *Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta 1998.

Djoko Prakoso & I Ketut Mustika, *Hukum Asuransi Indonesia*, PT Bina Aksara, Jakarta, Cetakan I , 1987.

Drs. Mohd Syaufi Syamsuddin, SH,MH, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Shana Bhakti Persadar, 2009.

Emmy Pangaribuan Simanjuntak, *Hukum Pertanggung*, CetakanV, Seksi Hukum Dadang , Fakultas Hukum UGM Yogyakarta, 1998.

Faisal Sanafah , *Penelitian Kualitatif Dasar dan Aplikasi*, YA3 IKIP Malang, Malang, 1990.

Garis – garis Besar haluan Negara, Sinar Grafika, Jakarta 1999.

Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta, Gajah Mada University, 1994

- Hanio Soemitro, 1994, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Graha ,
Indonesia Jakarta
- Holly. J. Gregory and Marsha E. Simms, *Corporate Governance : Apa dan
Mengapa Hal Tersebut Penting*,
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*,
Jakarta, Djambatan, 1999,
- Komite Nasional Kebijakan Governance, *Pedoman Umum Good Governance*,
Indo, 2006
- Komite Nasional Kebijakan Governance, *Pedoman Umum Good Governance*,
Indo, 2006
- Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya,
Bandung, 1996
- Martoyo Rachmat, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*,
Jakarta, 1992
- Mas Achmad Daniri, *GCG : Konsep dan Penerapannya Dalam Konteks
Indonesia*, Jakarta, 2005,
- Mochiyat, *Management Kepegawaian*, alumni Bancung, 1980
- Pembukaan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) 20 PT Jamsostek (Persero) di
Ruang Ballrom Sheraton Mustika Yogyakarta Senin, (9/9)
- Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa Bandung, 1980.
- Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia),
- Sendjun H Manulang, *Pokok – pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*,
Rineksa Cipta, Jakarta, 1995.

Sendjun Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Andi Hamzah Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Setyowati, Bahan Penataran : *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dalam rangka keikutsertaan karyawan dalam program JAMSOSTEK, Disampaikan dalam seminar di Kampus Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS) Semarang, 02 Januari 2002*

Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang – undang dan Peraturan – peraturan, Jambatan, Jakarta, 1992,*

Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press Jakarta, 1986

Soetrisno, *Politik Sosial dan Hukum Perusahaan di Indonesia*, LPP, Jogjakarta, 1973

Sofyan A. Djalil, SH, MA, Ph.D *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Program Pasca Sarjana Fak. Hukum UI

Sofyan A. Djalil, SH, MA, Ph.D *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Program Pasca Sarjana Fak. Hukum UI

Sumber Data Buku Profil PT.Jamsostek Semarang 2003

Sutjipto , *Bahan Penataran dan Lokakarya : Menyimak Ulang Penelitian Hukum, Disampaikan dalam rangka dan Lokakarya Metodologi Penelitian Hukum di Kampus Universitas 7 agustus 945, Surabaya 3 – 6 Agustus 1994*

Tim redaksi, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*,(yogyakarta:Yustisia,2000),

Tom Campbell, *Tujuh Teori Sosial*, Penerbit Kanisius, Jakarta , 1994,

Wawancara dengan Bapak Surya Deta Direktur CV.Surya Deta Sakti

Wawancara langsung dengan Bp.Ramon Prima Nasution sebagai kepala cabang wilayah PT.Jamsostek cabang Semarang

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika : Jakarta , 2009

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008),

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pres, Jakarta , 2007,

Zaini Asikin, *Dasar – dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo parsada, 994)

B. Majalah/Koran

Suara merdeka

C. Internet

www.jamsostek.co.id

www.jamsostek.go.id

<http://zainuddion.blogspot.com/2009/09/proses-hukum-terhadap-kasus-jamsostek.html>