
Kaji Ulang Pelaksanaan JAMSOSTEK Menurut UU No. 3 Tahun 1992 (Studi Kasus di PT TELKOM DIVRE III Bandung)

Jum Anggriani

Abstract

Labors as one of the agents of development makes a huge contribution in establishing of national production and social welfare. This sector also contributes a tremendous foreign income to the state. However, it is normal to grant protection to the labors to achieve better welfare conditions. The protections may consist of protection to gain employment. The right of the employees to health care, safe work environment, protection of wage and guarantee social security.

Pendahuluan

Tenaga kerja sebagai salah satu pelaku pembangunan, memberi kontribusi yang besar dalam pembentukan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Sektor tenaga kerja merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan devisa negara. Karena itu pemerintah berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Kita mengetahui bahwa pembangunan di samping memberikan dampak positif juga akan melahirkan dampak negatif terhadap masalah sosial. Karena kompleksnya masalah-masalah sosial, maka perlu adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Karena itu sudah sewajarnya bila tenaga kerja diberi perlindungan dalam mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Perlindungan itu meliputi perlindungan untuk memperoleh

pekerjaan, hak-hak pekerja, kesehatan, keselamatan kerja, perlindungan upah serta jaminan sosial.

Kita tidak ingin musibah menimpa kita, tetapi ada kalanya takdir tidak dapat kita tolak. Jadi bila musibah itu datang, kehidupan yang tadinya mapan atau sejahtera, bisa berubah menjadi suram, karena pencari nafkah keluarga tidak dapat bekerja. Keadaan ini membuat pencari nafkah tidak dapat menghidupi keluarganya. Untuk mengantisipasi hal inilah program jaminan sosial tenaga kerja diadakan untuk melindungi tenaga kerja bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Sistem jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja, sebagai akibat tekanan ekonomi dan sosial dimana seseorang tidak mampu mencari penghasilan disebabkan karena sakit,

kecelakaan, cacat, hari tua dan kematian. Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu bentuk upaya nyata perlindungan tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja (untuk selanjutnya disebut JAMSOSTEK) diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja merasa terlindungi bila musibah menimpanya.

Selama ini manfaat yang dirasakan oleh pegawai PT Telkom, dalam hal pelayanan kepada pemakai jasa Asuransi JAMSOSTEK dirasa masih sangat kurang. Hal ini disebabkan antara lain: (1) Tidak adanya sosialisasi kepada pegawai sebagai peserta, sehingga pegawai TELKOM tidak mengetahui perihal besarnya santunan, cara menghitung manfaat santunan serta prosedur claim yang harus dilakukan. (2) Tidak ada laporan (rekapitulasi) secara periodik perihal jumlah uang sebagai hasil akumulasi dan pengembangan serta besarnya claim pada bulan atau tahun berjalan kepada TELKOM. (3) Tidak adanya laporan perkembangan per peserta (pegawai) perihal hasil akumulasi dan pengembangan dari iuran. (4) Secara umum pengelolaan program JAMSOSTEK tidak transparan dan tidak memenuhi unsur kepastian.

Berdasarkan uraian di atas penulis mencoba merumuskan permasalahannya sebagai berikut : a. Apa saja yang harus di kaji ulang terhadap pelaksanaan jamsostek yang berdasarkan pada UU No. 3 tahun 1992 ? b. Apakah keberadaan JAMSOSTEK masih diperlukan pada era reformasi ini ?

Pengertian JAMSOSTEK

Istilah JAMSOSTEK berasal dari bahasa Inggris yaitu : "*social security*". Istilah ini dipakai oleh Amerika Serikat dan Internasional Labour Organisation (ILO). Menurut perumusan dari ILO, "*social security*" (jaminan sosial) 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 atau berkurangnya penghasilan."¹

Menurut pasal 1 ayat (1) UU No. 3 tahun 1992 adalah, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Sedangkan menurut Iman Soepomo, jaminan sosial adalah, pembayaran yang diterima oleh pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.²

Sentanoe Kertonegoro, menjelaskan bahwa jaminan sosial diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan, seperti pemberhentian kerja atau terhadap tambahan biaya hidup seperti dalam

¹ Agus Mulya Karsona, *Pelaksanaan Jaminan Sosial dibidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah berlakunya UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tesis, Program Pasca Sarjana UNPAD, Bandung, 1995, hlm.65.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan, Jakarta, 1983), hlm.136.

perawatan waktu sakit.³ Lebih lanjut Sentanoe mengemukakan ruang lingkup jaminan sosial, yang dibagi dalam dua bagian yaitu :

1. Jaminan sosial dalam arti luas, yaitu jaminan sosial merupakan suatu sistem perlindungan dan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga serta meningkatkan taraf hidup rakyat. Dalam hal ini terdapat 4 kegiatan utama, yaitu :
 - a. Pelayanan sosial (*social Service*), yaitu usaha-usaha pencegahan dan pengembangan seperti bidang kesehatan, keluarga berencana, pendidikan, kepemudaan, bantuan hukum, keagamaan dan organisasi kemasyarakatan.
 - b. Bantuan sosial (*social assistance*), yaitu usaha-usaha pemulihan dan penyembuhan, seperti : bencana alam, lanjut usia, anak yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan.
 - c. Sarana sosial (*social infra structure*), yaitu usaha-usaha pembinaan seperti dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, lingkungan, air bersih, transmigrasi, perkoperasian, masyarakat suku terasing.
 - d. Asumsi sosial (*social insurance*), yaitu usaha-usaha perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan

dalam menghadapi resiko sosial-ekonomis.

2. Jaminan sosial dalam arti sempit, hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial.⁴

Berangkat dari ketentuan-ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa JAMSOSTEK termasuk jaminan sosial dalam pengertian yang sempit.

Menurut Harun Al Rasyid, bahwa jaminan sosial merupakan perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.⁵

Dari definisi tentang jaminan sosial di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi jamsostek adalah pelayanan untuk melindungi kepentingan tenaga kerja. Karena berfungsi sebagai pelayanan sosial, penyelenggara harus memperhatikan kepentingan tenaga kerja dan mengesampingkan mencari keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dalam menghadapi kesulitan ekonomi akibat terjadinya kecelakaan kerja, sakit maupun kematian pekerja, bantuan secara individual mungkin saja memadai, tetapi tidak memiliki kepastian. Untuk itu, diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif, supaya setiap orang memiliki kepastian akan memperoleh perlindungan ketika menghadapi masa sulit.

Siapa yang dapat dikategorikan sebagai pekerja yang dapat memperoleh jamsostek.

³ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, (Mutiara, Jakarta, 1982), hlm. 29

⁴ Sentanoe Kertonegoro, "Kebutuhan akan Jaminan Sosial di Indonesia", *Majalah Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, No.11, tahun II-1981, hlm.27.

⁵ Harun Al-Rasyid, *Program Jamsostek Sebagai Suatu Usaha Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia*, (PT Intermasa, Jakarta, 1980), hlm.12.

Menurut Abdul Rachmad Budiono, istilah pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan. Dengan demikian istilah pekerja mempunyai makna yang sangat luas, profesi dokter dan pengacara masuk dalam pengertian ini. Sedangkan pengertian karyawan adalah, orang yang berkarya atau bekerja. istilah ini sepadan dengan istilah pekerja. Sedangkan pegawai adalah istilah khusus bagi setiap orang yang bekerja pada pemerintah, yakni pegawai negeri sipil.⁶

Mengenai istilah buruh, ada dua UU yang secara tegas memberikan batasan, yaitu UU No.33 tahun 1947 tentang kecelakaan dan UU No.22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Pasal 6 ayat (1) UU No.33 tahun 1947 menegaskan bahwa, yang dimaksudkan dengan kata buruh dalam UU ini ialah setiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapat upah. Sedangkan pasal 1 ayat (1) huruf (a) UU No.22 tahun 1957 menegaskan bahwa, buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Jadi menurut pengertian kedua UU diatas, ada dua unsur mengenai pengertian buruh, yaitu: orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan, adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan rumusan seperti itu berarti istilah-istilah lain seperti pekerja, karyawan maupun pegawai tidak boleh diberi makna yang sama dengan makna istilah buruh.⁷

Istilah tenaga kerja menurut Iman Soepomo sangat luas, yaitu meliputi semua

orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa-pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.⁸

Menurut pasal 1 ayat (2) UU No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa : tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan dalam ayat (3) disebutkan bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada perusahaan dengan menerima upah.

Pemakaian istilah tenaga kerja terdapat dalam pasal 1 ayat (2) UU No.3 tahun 1992 yang berbunyi : tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Selain terdapat di dalam UU No. 3 tahun 1992, ketentuan tentang tenaga kerja juga terdapat dalam UU No.14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Dalam Pasal 1 UU ini disebutkan bahwa : tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pasal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999), hlm. 2.

⁷ *Ibid.*, hlm.2-3

⁸ Iman Soepomo, *Op.Cit*, hlm.27.

melakukan pekerjaan baik: (1) berdasarkan (di dalam) hubungan kerja ataupun, (2) tidak berdasarkan (di luar) hubungan kerja. Yang dimaksudkan pertama menunjukkan kesepadanan makna dengan buruh. Dengan demikian, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada buruh. Buruh termasuk tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya buruh.

Iman Soepomo merumuskan hubungan antara pekerja dengan pengusaha sebagai berikut : bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melakukan secara bebas, namun peraturan-peraturan itu (hukum perburuhan otonom) tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari pengusaha yang bermaksud mengadakan perlindungan itu.⁹

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja selain mementingkan kepentingan pribadinya masing-masing, harus pula memikirkan kepentingan masyarakat banyak. Jadi antara pekerja dan pemberi kerja harus dikendalikan dan masing-masing harus tunduk kepada peraturan-peraturan yang berlaku.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Perlindungan terhadap pekerja berhubungan dengan hak-haknya sebagai manusia dan perlindungan hukum. Hak-hak manusia bagi tenaga kerja tercantum dalam tujuan negara yang bertujuan untuk mendirikan negara kesejahteraan, dan sebagai bagian dari

masyarakat tenaga kerja berhak untuk mendapatkan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak azasinya sebagai manusia.

Pada prinsipnya negara Indonesia menganut negara hukum yang mengakui adanya hak-hak seseorang (HAM). Peraturan-peraturan dasar yang dapat dijadikan pedoman pelaksanaan HAM di Indonesia adalah ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28 Amandemen kedua UUD 45, Pasal 29 ayat (2), Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (1) dan Pasal 34 UUD 1945.

Menurut Sri Soemantri ada dua macam hak asasi manusia yang berkembang dan diakui keberadaannya yaitu, hak asasi manusia klasik dan hak asasi manusia sosial.¹⁰ Hak-hak dasar klasik terdapat dalam Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, Pasal 29 ayat (2) dan Pasal 30 ayat (1). Sedangkan hak-hak dasar sosial terdapat dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 31 ayat (1) dan Pasal 34.¹¹

Adapun ketetapan MPR-RI No.II/MPR/1993 tentang perlindungan terhadap tenaga kerja adalah sebagai berikut :

Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding, keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneternya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi kerja, lapangan kerja

⁹ *Ibid.*, hlm.7

¹⁰ Sri Soemantri, *Prosedur dan Sistem Perubahan Konstitusi*, (Alumni, Bandung, 1987), hlm.52.

¹¹ Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, (Alumni, Bandung, 1992), hlm.75.

dan kemampuan tenaga kerja.

Hak-hak asasi sosial mengandung makna bahwa keadilan sosial dan kesejahteraan sosial merupakan hak yang melekat sebagai martabat manusia.¹² Dalam hubungannya dengan Jamsostek, hak asasi tentang tenaga kerja berlandaskan Pasal 27 ayat (2), dan juga pasal-pasal lain yang menjunjungnya. Selain itu, hak tenaga kerja yang lainnya adalah terdapat dalam Pasal 74 UU No. 25 tahun 1997 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak untuk mogok kerja.

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam GBHN dan rencana pembangunan bidang tenaga kerja, maka pemerintah telah melaksanakan program pembinaan hubungan dan perlindungan tenaga kerja, antara lain dibidang pengupahan. Terdapat dua hal yang menjadi sasaran, yaitu: (1) Mengusahakan agar upah terendah yang dibayarkan kepada tenaga kerja, menuju kearah memenuhi kebutuhan pokok minimum pada berbagai jabatan dan sektor. (2) Sebagai bagian dari usaha pemerataan hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah di antara berbagai jabatan dan sektor perlu dijaga agar tidak menjadi berlebihan.

Selain masalah pengupahan, usaha untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja juga harus dijadikan haknya untuk mendapatkan perlindungan, dengan melaksanakan pengawasan yang lebih efektif mengenai pelaksanaan norma kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan. Di samping itu, usaha-usaha

pembinaan sistem asuransi bagi para tenaga kerja swasta yang berlangsung akan ditingkatkan terus.¹³

Perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan menurut G. Kartasapoetra dan Rienc Indraningsih adalah sebagai berikut: (1) Norma keselamatan kerja : yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. (2) Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi : pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi higiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja. (3) Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinannya masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin dayaguna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral. (4) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit

¹² Tim Unpad, "Konsepsi Bangsa Indonesia tentang HAM Ditinjau dari Segi Hukum, Makalah, UNPAD, Bandung, 1993, hlm.11.

¹³ G. Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Bina Aksara, Jakarta, 1988), hlm.10.

kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian.¹⁴

Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam yaitu: 1). Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial. 2). Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja. 3). Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya perlindungan jenis ini dinamakan keselamatan kerja.¹⁵

Pemerintah sebagai penguasa memiliki wewenang untuk menegakkan hukum dalam

rangka menjamin hak-hak dari warga negara. Seperti yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep tentang pengakuan hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.¹⁶

Sehubungan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja ini, Presiden (Soeharto) mengatakan bahwa, Jamsostek merupakan satu wahana untuk menjamin ketentraman, keselamatan kerja dan kehidupan yang layak bagi para pekerja. Selanjutnya dikatakan bahwa dalam pelaksanaannya diupayakan agar sistem jamsostek harus benar-benar mampu memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkesinambungan dan lestari serta mendorong peningkatan produktivitas nasional. Karenanya sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga dapat berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jamsostek demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja.¹⁷

Tinjauan Yuridis terhadap Ketentuan dan Pelaksanaan Program Jamsostek

UU No.3 tahun 1992 diundangkan pada tanggal 17 Februari 1992 dalam lembaran

¹⁴ G Kartasapoetra dan Rienc Indraningsih, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Armico, Bandung), hlm.43-44.

¹⁵ Iman Soepomo dalam Zaenal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, (Rajawali Press, 1992), hlm.66-67.

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (PT Nina Ilmu, 1987), hlm.38

¹⁷ Pidato Kepresidenan dalam acara "Pencanangan Peningkatan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja", tanggal 29 Desember 1992.

negara RI No.14 dan dinyatakan berlaku secara efektif pada tanggal 1 Juli 1993.

Dibandingkan UU sebelumnya, UU No.3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK ini dianggap lebih sempurna, karena telah memadukan seluruh program jaminan sosial yang pernah berlaku. Dalam Pasal 1 ayat (1) UU ini, disebutkan tentang perlindungan terhadap jaminan kecelakaan, sakit, hari tua, dan meninggal. UU sebelumnya tidak selengkap UU ini dalam mengadakan perlindungan. Contohnya UU No. 2 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU Kecelakaan No. 33 tahun 1947 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia, demikian juga UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Dalam penyelenggaraan JAMSOSTEK, digunakan mekanisme asuransi untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta, serta kewajiban lain dari badan penyelenggara dan tidak meninggalkan watak sosialnya. Tenaga kerja berhak untuk ikut serta sebagaimana tersirat pada pasal 3 ayat (2), yaitu: setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Untuk merealisasikan Pasal 3 ayat (2), perusahaan wajib melaksanakan jamsostek, hal ini diatur dalam pasal 4 ayat (1).

Ketentuan Pasal 3 ayat (1), menyebutkan, bahwa: "untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi."

Isi pasal 3 ayat (1) UU ini mengatur tentang mekanisme asuransi yang bertujuan untuk penyebaran resiko, atau dapat dikatakan bahwa tanggung-jawab pengusaha beralih kepada badan penyelenggara bila peristiwa sebagai dasar perjanjian terjadi.

PT JAMSOSTEK (Persero) dipercaya pemerintah sebagai badan penyelenggara JAMSOSTEK (sebelum berlakunya UU No.3 tahun 1992 disebut program ASTEK, setelah berlakunya UU ini disebut program JAMSOSTEK), hal ini dapat kita lihat pada pasal 1 Peraturan MENAKER No:PER-5/MEN/1993, karenanya aspek perlindungan hukum yaitu menjamin kepastian hukum atas hak-hak tenaga kerja pada perusahaan swasta akan terbatas pada kewenangan badan penyelenggara tersebut. Namun demikian, perluasan perlindungan hukum yang dapat diberikan yaitu sehubungan dengan kewenangan, fungsi dan misi PT JAMSOSTEK mengemban tugas negara di bidang jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh PT JAMSOSTEK, bermakna menjamin kepastian hukum atas hak-hak menurut peraturan perundang-undangan maupun perlindungan tenaga kerja dengan cara partisipasi meningkatkan hak tenaga kerja kedalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum ini sebagai upaya preventif.

Ruang lingkup program JAMSOSTEK terdapat pada pasal 6 ayat (1) UU No.3 tahun 1992, yang meliputi: a. Jaminan kecelakaan kerja; b. Jaminan kematian; c. Jaminan hari tua; d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Ketentuan tentang ruang lingkup jaminan perlindungan untuk tenaga kerja di ataur dalam Pasal 7 ayat (1). Sedangkan jaminan pemeliharaan kesehatan selain dinikmati oleh tenaga kerja juga berlaku untuk keluarga tenaga kerja, dalam Pasal 7 ayat (2).

Upaya memberi perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja, merupakan tindak lanjut dari pengakuan hak-hak asasi manusia. Upaya pemerintah dalam mencegah kemungkinan timbulnya kasus

kecelakaan kerja dituangkan dalam Pasal 8 UU No. 3 Tahun 1992 ayat (1) yang isinya antara lain mengatakan : bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Adapun siapa saja yang dikategorikan sebagai tenaga kerja diperjelas lagi dalam pasal 8 ayat (2) yang berbunyi : yang termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun yang tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Dari isi Pasal 8 ayat (2) ini dapat kita lihat bahwa seorang yang bekerja sebagai tenaga magang dan para murid yang melakukan tugas dari sekolahnya pada suatu perusahaan, bila mengalami kecelakaan kerja dapat disamakan sebagai tenaga kerja dalam ketentuan Pasal 8 ayat (2). Demikian pula para narapidana yang dipekerjakan pada suatu perusahaan, disamakan haknya seperti tenaga kerja pada ketentuan pasal tersebut. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menghargai dan melindungi hak-hak asasi manusia bila terjadi kecelakaan kerja sewaktu orang dalam kategori diatas sedang atau dalam waktu melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan.

Berkaitan dengan kecelakaan kerja ini, pengusaha wajib memberitahukan atau melaporkan tentang kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor departemen tenaga kerja (Depnaker) dan badan penyelenggara JAMSOSTEK dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam, sesuai dengan ketentuan pasal 10 ayat (1). Hal ini

dimaksudkan agar tenaga kerja tersebut cepat mendapatkan hak-haknya dalam hal kecelakaan kerja. Pasal 10 ayat (3) menambahkan bahwa : pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya. Adapun hak-hak tenaga kerja bila mendapat musibah kecelakaan diatur dalam pasal 9 yaitu meliputi : a. biaya pengangkutan. b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan; c. biaya rehabilitasi; d. santunan berupa uang yang meliputi :

1. santunan sementara tidak mampu bekerja.
2. Santunan cacat sebagian untuk selamalamanya
3. Santunan cacat total untuk selamalamanya baik fisik maupun mental
4. Santunan kematian.

Program JAMSOSTEK lainnya adalah jaminan kematian. Ketentuan tentang jaminan kematian ini diatur dalam Pasal 12 dan 13 UU No. 3 Tahun 1992. Berdasarkan ketentuan pasal 12 dapat dilihat bahwa, jika tenaga kerja meninggal dunia bukan diakibatkan karena kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan berhak mendapat jaminan kematian, berupa biaya pemakaman dan santunan berupa uang, adapun Pasal 13 membicarakan tentang siapa saja yang berhak menerima jaminan kematian tersebut.

Jaminan hari tua, adalah program JAMSOSTEK yang dimaksudkan untuk membantu para tenaga kerja dalam mempersiapkan masa pensiunnya atau masa tuanya bila sudah tidak bekerja lagi, diharapkan dengan adanya jaminan masa tua ini, tenaga kerja dapat hidup dengan tenang menikmati masa-masa tuanya.

Mengenai jaminan hari tua diatur dalam Pasal 14 dan Pasal 15. Ketentuan dalam Pasal

14 menyatakan bahwa : jaminan hari tua dapat dibayarkan secara sekaligus atau sebagian secara berkala kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau tenaga kerja yang cacat total yang telah ditetapkan dokter. Ayat (2) pasal ini menyatakan bahwa, bila tenaga kerja meinggal dunai, maka jaminan hari tuanya dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatimnya. Jaminan hari tua ini juga dapat diambil sebelum tenaga kerja berusia 55 tahun asalkan telah mencapai masa kepesertaan tertentu yang diatur dalam peraturan pemerintah, mengenai hal ini diatur dalam Pasal 15.

Program JAMSOSTEK yang terakhir adalah jaminan pemeliharaan kesehatan. Program ini adalah sangat penting dan banyak mendapat sorotan dari berbagai pihak. Kesehatan tenaga kerja dan keluarganya masih merupakan barang atau sesuatu yang dianggap mahal di Indonesia. Biaya kesehatan masih tinggi dan sulit dijangkau oleh masyarakat kecil, hal ini sangat dirasakan oleh tenaga kerja yang berpenghasilan minim, karenanya untuk memberikan gairah kerja yang tinggi yang berarti produktivitas yang tinggi pula, maka jaminan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarganya harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh.

Ketentuan-ketentuan tentang jaminan pemeliharaan kesehatan terdapat dalam pasal 16 yang mengatakan bahwa: tenaga kerja dan keluarganya memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Pasal 6 ayat (1) ini tidak membatasi berapa jumlah istri dan anak. Pasal 16 ayat (2) memuat tentang jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi : a. rawat jalan tingkat pertama; b. rawat jalan tingkat lanjutan; c. rawat inap; d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan; e. penunjang diagnostik; f. pelayanan khusus; g.

pelayanan gawat darurat.

Kepesertaan JAMSOSTEK diatur dalam pasal 17 yang mengatakan bahwa: pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha harus meyerahkan daftar yang berisi data-data tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya (ketentuan pasal 18). Dalah hal perusahaan belum ikut serta dalam program jamsostek, maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan UU ini (pasal 19 ayat 2).

Tanggung jawab pengusaha untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya. Demikian pula dalam hal membayar iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha, ketentuan ini terdapat dalam pasal 20 ayat (1), adapun mengenai iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja. (ayat 2).

Pengusaha berkewajiban untuk melindungi kepentingan-kepentingan tenaga kerjanya seperti : kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan yang menjadi hak tenaga kerja. Banyak perusahaan yang merasa enggan untuk memberikan hak-hak tenaga kerja diatas bila musibah datang dengan bermacam-macam alasan, karenanya untuk menghindari hal demikianlah program JAMSOSTEK ini diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah No.14 tahun 1993 pasal 2 ayat (3) yaitu : pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program

JAMSOSTEK.

Bagi perusahaan yang telah memenuhi ketentuan diatas sesuai dengan isi pasal tersebut harus melaksanakan JAMSOSTEK. Untuk menghindari pengingkaran tanggung-jawab inilah program jamsostek diadakan oleh badan penyelenggara yang mengambil alih tugas pengusaha untuk melindungi hak-hak tenaga kerjanya. Mengenai ketentuan tentang badan penyelenggara ini diatur dalam pasal 25 sampai pasal 28. Ketentuan dalam pasal 25 menyebutkan bahwa : penyelenggaraan program JAMSOSTEK ini dilakukan oleh badan penyelenggara yang dalam hal ini berbentuk BUMN. Badan Usaha Milik Negara ini dalam menjalankan tugasnya harus mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Ketentuan lain yang diatur dalam UU ini yang tidak kalah pentingnya adalah tentang kebijakan dan pengawasan umum program JAMSOSTEK yang pelaksanaannya ditentukan oleh Peraturan Pemerintah (Pasal 5). Ketentuan pidana diatur dalam pasal 29 dan Pasal 30, Pasal 29 mengatur tentang tindak pidana pelanggaran yang dapat diancam hukuman selama-lamanya 8 bulan dan denda setinggi-tingginya lima puluh juta rupiah.

Untuk melaksanakan ketentuan pidana diatas, Pasal 31 mengatur tentang badan yang berwenang sebagai penyidik, yaitu pejabat polisi negara Indonesia dan juga pejabat pegawai sipil tertentu di departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam bab IX tentang ketentuan lain-lain disebutkan bahwa: kelebihan pembayaran jaminan yang telah

diterima oleh yang berhak tidak dapat diminta kembali. Hal ini sebagai bukti dihargainya hak asasi manusia dalam hal ini pekerja. Tenaga kerja yang mengalami musibah tentu tidak ingin musibah itu terjadi. Musibah yang datang itu pasti memerlukan biaya yang besar, karenanya sudah sepantasnya jika biaya yang telah diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya apabila terdapat kelebihan tidak dimintakan kembali.

Terakhir pada bab tentang ketentuan penutup dinyatakan bahwa, UU No.2 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU kecelakaan tahun 1947 nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia, dinyatakan tidak berlaku kembali.

Pelaksanaan Jamsostek Pada PT Telkom Divre III Bandung ¹⁸

Dari 4 program JAMSOSTEK yang diberlakukan UU No.3 tahun 1992, PT TELKOM hanya mengikuti 3 program saja, yaitu : Jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja, sedangkan untuk program jaminan kesehatan, PT TELKOM menyelenggarakannya sendiri. Hal ini dimungkinkan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993 yang mengatakan bahwa : pengusaha 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.

¹⁸ Data diperoleh dari PT TELKOM DIVISI REGIONAL III, Bandung.

Dasar keikutsertaan TELKOM dalam program asuransi JAMSOSTEK adalah :

- a. UU No. 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang dalam ketentuannya menyebutkan :
 1. Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program JAMSOSTEK (Pasal 17).
 2. Barang siapa yang tidak mengikuti program JAMSOSTEK serta kewajiban-kewajibannya diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,- (Pasal 29).
- b. PP No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK. Dalam PP ini disebutkan bahwa :
 1. Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program JAMSOSTEK. (Pasal 2 ayat 3).
 2. Program JAMSOSTEK sebagaimana dimaksud terdiri dari :
 - a). Jaminan berupa uang yang meliputi : Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua
 - b). Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan. Khusus masalah ini dimungkinkan untuk tidak diikuti apabila pengusaha telah menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan karyawannya.
 - c. PP No.36 tahun 1995 tentang penetapan badan penyelenggara program JAMSOSTEK yang menunjuk PT (Persero) JAMSOSTEK sebagai badan

penyelenggara.

Berdasarkan ketentuan dalam UU No. 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, maka keikutsertaan PT TELKOM adalah wajib. Adapun pesertanya adalah seluruh pegawai tetap dan pegawai bulanan dengan biaya iuran ditanggung perusahaan. Jenis program yang diikuti adalah sebagai berikut :

- a. Jaminan kecelakaan kerja dengan iuran :
 $0,54\% \times \text{gaji dasar}$
- b. Jaminan hari tua dengan iuran : $5,70\% \times \text{gaji dasar}$
- c. Jaminan kematian dengan iuran : $0,30\% \times \text{gaji dasar}$

Meskipun keberadaan JAMSOSTEK adalah wajib, namun manfaatnya bagi peserta dirasakan belum optimal. Untuk program jaminan hari tua claim yang diperoleh oleh pegawai yang memasuki masa pensiun jumlahnya sangat kecil, yaitu rata-rata dibawah 5 juta rupiah, meskipun masa kerja pegawai yang bersangkutan berkisar antara 25 hingga 30 tahun. Demikian pula untuk santunan kecelakaan, sangatlah sulit ditagihkan.

Sebagai contoh, berdasarkan PP No.14 tahun 1993 manfaat jaminan hari tua adalah sebesar jumlah akumulasi ditambah pengembangan. Namun dalam kenyataannya jumlahnya sangat kecil. Hal ini disebabkan karena besar santunannya sejak tahun 1984 belum pernah mengalami kenaikan. Sementara gaji dasar pegawai yang dijadikan sebagai dasar pembayaran iuran kepada PT JAMSOSTEK terus menerus mengalami kenaikan yang cukup signifikan, baik sebagai akibat kenaikan gaji dasar rutin atau masal ataupun karena adanya perubahan struktur gaji dasar itu sendiri. Sehingga antara iuran dengan santunan mejadi tidak seimbang. Ketidakeimbangan antara besar manfaat denan iuran dapat digambarkan

sebagai berikut :

Perbandingan Antara Santunan dan iuran
(dalam milyar rupiah)

URAIAN	1995	1996	1997	1998
Iuran	7,6%	7,23 %	7,9 %	7,68 %
Santunan	0,23 %	0,84 %	0,26 %	0,41 %
Prosesing santunan terhadap iuran	3 %	12 %	3 %	5 %

Dengan melihat tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa manfaat santunan belum optimal.

Di samping besar manfaat yang terlalu kecil, cara pembayaran santunan juga tidak menarik. Pembayaran santunan jaminan hari tua dapat dilakukan sekaligus apabila besar santunan kurang dari tiga juta rupiah, sedangkan apabila besar santunan sama dengan atau lebih besar dari tiga juta rupiah, maka pembayaran santunan dilakukan secara berkala selama-lamanya lima tahun.

PT TELKOM mempunyai beberapa usulan yang dirasa akan meningkatkan manfaat dari keikut sertaannya dalam program JAMSOSTEK ini, antara lain :

1. Diadakannya negosiasi untuk menaikkan besarnya santunan jaminan hari tua, sehingga terjadi keseimbangan antara besarnya iuran dengan manfaat yang diterima.
2. Pembayaran manfaat santunan dapat dilaksanakan sekaligus dan tanpa diangsur.
3. Memberikan laporan secara periodek (tahunan) mengenai posisi akumulasi iuran masing-masing pegawai.
4. Memberikan laporan periodik enam bulanan mengenai rekapitulasi posisi akumulasi iuran dan pembayaran manfaat.

5. Apabila PT JAMSOSTEK tidak bersedia menerima alternatif nomor 1, maka kepersertaan PT TELKOM dalam program jaminan sosial tenaga kerja pada PT JAMSOSTEK tetap dilanjutkan, namun hanya untuk jaminan kematian saja, sedangkan untuk jaminan hari tua dialihkan pada badan penyelenggara lain yang memberikan manfaat dan pelayanan lebih baik.

Kaji Ulang Terhadap Pelaksanaan Jamsostek Menurut UU No.3 Tahun 1992

Pelaksanaan JAMSOSTEK di Indonesia dalam perkembangannya melalui berbagai metode penyelenggara yang diatur dengan peraturan perundang-undangan berupa :

1. Metode bantuan sosial, termasuk rehabilitasi sosial yang diatur dalam UU No.6 tahun 1974 tentang kesejahteraan sosial. Program bantuan sosial ini meliputi segala bentuk bantuan dan pembinaan bagi mereka baik yang menjadi korban bencana alam dan sosial. Program pembinaan ini dahulu berada dibawah naungan departemen sosial, tetapi setelah departemen ini dilikuidasi, maka tugas itu beralih kepada dinas sosial yang berada di Pemda.
2. Metode asuransi sosial, dibedakan dalam ;
 - a. Program Taspen yang meliputi pemeliharaan kesehatan dan pensiunan untuk para pegawai negeri sipil diatur berdasarkan PP No.5 Tahun 1981 tentang asuransi sosial pegawai negeri sipil.
 - b. Program ASABRI meliputi pemeliharaan kesehatan dan pensiun untuk kalangan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (sekarang diganti menjadi kepolisian dan

Tentara Nasional Indonesia) diatur dalam PP No.67 tahun 1991 tentang asuransi sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

- c. Program JAMSOSTEK untuk tenaga kerja perusahaan swasta, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja dan keluarganya diatur dalam UU No.3 tahun 1992.

Peraturan-peraturan pelaksana dari ketentuan-ketentuan tentang JAMSOSTEK yang terdapat dalam UU No.3 tahun 1992 adalah sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah No.22 Tahun 2004 tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Peraturan pemerintah (PP) No.79 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas PP No.14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Keputusan Presiden RI No.22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja
4. Peraturan menteri Tenaga Kerja RI No. PER-05/MEN/1993 tentang: Petunjuk Teknis Pendaftaran, Pembayaran luran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No: KEP-150/MEN/1999 tentang: Penyelenggaraan Program Jaminan sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

PT JAMSOSTEK (Persero) mengeluarkan suatu pedoman pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pedoman ini dikeluarkan pada bulan Oktober 1996 yang berisikan intisari

dari UU No.3 tahun 1993 tentang JAMSOSTEK, serta ketentuan pelaksanaannya, baik berupa PP No.14 tahun 1993, Keputusan Presiden No.22 tahun 1993 maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05 tahun 1993.

Dalam sambutannya, Direksi PT JAMSOSTEK (persero) mengatakan bahwa : kelancaran pelaksanaan JAMSOSTEK hanya dapat dicapai apabila terdapat saling pengertian dan kerja sama yang sebaik-baiknya, antara aparat PT JAMSOSTEK (Persero) sebagai badan penyelenggara dengan masing-masing perusahaan peserta, yang dalam hal ini diwakili oleh petugasnya.

Pedoman dari PT JAMSOSTEK ini diharapkan lebih memudahkan bagi para peserta dan petugas JAMSOSTEK untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang digariskan oleh UU No.3 tahun 1992.

Ketentuan-ketentuan dalam pedoman tersebut memang lebih lengkap dan memadukan aturan-aturan yang dicantumkan diatas, misalnya pada poin 7 diuraikan secara lebih terperinci ketentuan tentang upah. Poin 7 ini mengatakan bahwa upah sebulan adalah upah yang diterima oleh tenaga kerja selama 1 bulan terakhir. Ketentuan ini masih diperinci lagi menjadi :

- a. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan sehari dikalikan 30 (tigapuluh).
- b. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir.
- c. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir.

Jenis jaminan program JAMSOSTEK dalam buku pedoman ini dibagi menjadi dua

bagian yaitu : (1) Jaminan berupa uang yang meliputi : a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK); b. Jaminan kematian (JK); c. Jaminan hari tua (JHT). (2) jaminan berupa pelayanan yaitu : jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Dari ketentuan diatas dapat kita lihat bahwa terdapat dua cara dalam menyalurkan dana JAMSOSTEK yaitu berupa uang dan pelayanan. Selain tentang ruang lingkup JAMSOSTEK diatas, buku pedoman ini juga membahas tentang hak dan kewajiban peserta yaitu pengusaha dan tenaga kerja. Berapa besarnya iuran yang harus dibayar, tentang tata cara pendaftaran dan pembayaran iuran, tata cara pengajuan jaminan dan besarnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan dan juga tentang ketentuan tentang sanksi bagi para peserta dan badan penyelenggara JAMSOSTEK.

Pelaksanaan program JAMSOSTEK ini telah dirasakan oleh para tenaga kerja yang tertimpa musibah, misalnya pemberian santunan kepada keluarga tenaga kerja. Contoh, pemberian santunan kematian kepada ahli waris Abraham yang meninggal karena kecelakaan sewaktu sedang bertugas di Ujung pandang yang diterima oleh istri korban, santunan kepada ahli waris Tarmin Sastro Sudiro yang meninggal karena mengalami kecelakaan lalulintas. Selain itu, penyerahan santunan JAMSOSTEK kepada lima ahli waris korban pesawat CN 235.¹⁹

UU No.3 tahun 1992 telah memenuhi sebagian besar syarat yang diharuskan oleh ILO, kecuali tanggungan bagi pengangguran yang belum ada. Menurut Ketentuan ILO (International Labour Organization), "social security" atau

jaminan sosial adalah sebagai berikut: "sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk paraarganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan". Menurut Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 120 tahun 1952, standar minimum program jaminan sosial meliputi : 1). tunjangan tunai, diberikan untuk hari tua, sakit, cacat, kematian dan pengangguran. 2). Pelayanan medis bagi mereka yang sakit.

Disini terlihat bahwa tunjangan untuk pengangguran belum dapat dilaksanakan di Indonesia seperti yang telah dilakukan oleh negara-negara maju. Menurut Penulis, jika Indonesia dapat bangkit dari keterpurukannya dan dapat mengelola kekayaan yang ada dibuminya dengan baik, maka bukan hal yang mustahil jika para pengangguran dapat ditanggung oleh negara, hal ini untuk mewujudkan tujuan negara yaitu mewujudkan kesejahteraan rakyat dalam memperoleh penghidupan yang layak.

Ketentuan Pelaksanaan JAMSOSTEK dibidang perlindungan kerja dalam rangka mewujudkan konsep negara kesejahteraan juga tercantum dalam Ketetapan MPR-Ri No.II/MPR/1993, tentang GBHN, Sektor Ekonomi, bidang tenaga kerja, dikatakan bahwa : pelaksanaan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk melindungi hak-hak warga negaranya.

Pada dasarnya program JAMSOSTEK sangat diperlukan oleh tenaga kerja sebagai jaminan dasar. Program atau sistem JAMSOSTEK merupakan suatu bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja sebagai

¹⁹ *Majalah Jamsostek*, Edisi II, Juni-Juli 1997. Hlm. 40-41.

akibat tekanan ekonomi dan sosial dimana tenaga kerja tidak mampu mencari penghasilan disebabkan karena sakit, kecelakaan, cacat, hari tua dan kematian.

Jadi pada intinya program JAMSOSTEK itu sangatlah perlu dan harus diwajibkan kepada setiap perusahaan. Hanya yang perlu dikaji dari pelaksanaan program JAMSOSTEK adalah sebagai berikut : *Pertama*, Tentang ketentuan badan penyelenggara program JAMSOSTEK. Ketentuan pasal 25 ayat (2) UU No 3 tahun 1992 disebutkan bahwa : badan penyelenggara adalah BUMN, dan PT Jamsostek (persero) adalah BUMN yang dipercaya pemerintah untuk mengelola program jamsostek. Ketentuan tentang pasal ini hendaknya dikaji ulang, menyusul dikeluarkannya UU No. 5 Tahun 1999 tentang praktek monopoli dan persaingan tidak sehat. Pelaksanaan program JAMSOSTEK adalah program pelayanan sebagaimana disebutkan dalam penjelasan pasal 25 ayat (3) UU No 3 tahun 1992 yang mengatakan bahwa : ...maka BUMN yang disertai tugas menyelenggarakan program JAMSOSTEK ini sudah sewajarnya mengutamakan pelayanan kepada peserta disamping melaksanakan prinsip solvabilitas, likuiditas dan rentabilitas.

Agar pelayanan dapat berjalan dengan baik hendaknya badan penyelenggara program JAMSOSTEK ini tidak dimonopoli oleh PT JAMSOSTEK (Persero). Tetapi perusahaan-perusahaan asuransi lainnya dapat juga turut mengelola program JAMSOSTEK. Hal ini dimaksudkan agar dapat terjadi persaingan sehat diantara badan-badan penyelenggara program JAMSOSTEK. Dengan adanya persaingan ini, pelayanan terhadap program JAMSOSTEK akan lebih ditingkatkan, karena badan penyelenggara jamsostek yang pelayanannya paling maksimal yang akan

diminati dan dipilih oleh para peserta JAMSOSTEK. Program JAMSOSTEK tetap wajib diadakan, tetapi badan penyelenggaranya tidak harus oleh PT JAMSOSTEK saja. Dengan adanya persaingan, PT JAMSOSTEK sebagai BUMN yang disertai tugas untuk mengelola program JAMSOSTEK, harus lebih meningkatkan kemampuannya dalam menjual jasa pelayanan. Karenanya perusahaan ini harus berbenah diri agar tidak kalah dalam bersaing, salah satu cara adalah meningkatkan mutu pelayanannya.

Kedua, program jaminan kesehatan sebagaimana ketentuan pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993 tidak diwajibkan dikelola oleh PT JAMSOSTEK jika program kesehatan yang diberlakukan oleh perusahaan lebih baik dari PT JAMSOSTEK. Dalam kaji ulang pelaksanaan JAMSOSTEK, diharapkan bahwa untuk program JAMSOSTEK lainnya juga mendapat dispensasi seperti program kesehatan ini. Apabila perusahaan yang bersangkutan telah menjalankan program JAMSOSTEK lebih baik pelayanannya dari pada PT JAMSOSTEK, maka dapat mengelola program JAMSOSTEK itu sendiri, sebagaimana halnya program jaminan kesehatan. Hal ini sesuai ketentuan tidak bolehnya monopoli dalam butir 1 di atas.

Ketiga, dalam pelaksanaan JAMSOSTEK saat ini belum terlihat adanya transparansi. Contoh, dalam penarikan iuran, harus ada transparansi dalam mengelola iuran. Harus ada laporan atau rekapitulasi jumlah iuran yang masuk pada waktu periode tertentu dan berapa santunan yang telah diberikan. Hal ini harus jelas agar para peserta merasa haknya terjamin dan tidak merasa hanya dieksploitasi saja.

Keempat, besarnya santunan harus diperbesar. Jadi harus proporsional seperti

lembaga-lembaga asuransi lainnya, sudah menjadi rahasia umum bahwa santunan yang diberikan PT JAMSOSTEK sangat kecil dibandingkan lembaga asuransi lainnya. Contoh dalam hal ini kasus yang terjadi di PT Telkom, dimana iuran program jaminan hari tua terus bertambah dengan naiknya gaji dasar, tetapi besarnya santunan tidak bertambah sejalan dengan naiknya iuran. Sehingga terjadi ketidak seimbangan antara besarnya iuran dan besarnya santunan. Dengan kata lain, besarnya santunan harus proporsional dengan besarnya iuran. Artinya, jika iuran bertambah dengan naiknya gaji dasar, maka besarnya santunan harus bertambah juga.

Kelima, program pembinaan dan penyuluhan program JAMSOSTEK masih kurang. Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui manfaat dan kegunaan dari keikutsertaannya dalam program ini, sehingga jika terjadi sesuatu yang menimpanya, tenaga kerja tidak mengetahui apa yang menjadi haknya. Contoh, pekerja yang diikutkan dalam program jaminan kesehatan, apabila sakit dia membayar sendiri pengobatannya, tanpa mengetahui bahwa sebenarnya dia berhak mendapat santunan

Keenam, program kesehatan harus dibenahi, agar jumlah peserta yang mengikuti program ini bertambah. Program pelayanan kesehatan harus dibenahi. Sehingga dalam pelayanannya dapat memuaskan peserta. Contoh, jika asuransi kesehatan swasta, dalam memberikan pelayanan lebih cepat dan efisien, tidak harus menunggu lama, apabila ada tenaga kerja yang sakit, langsung dapat berobat dan biaya berobatnya ditanggung oleh badan asuransi tersebut. Sedangkan menggunakan jasa dari PT JAMSOSTEK,

tidak efisien dan terkesan lambat, prosedurnya pun terkesan birokratis. Untuk dapat bersaing, PT JAMSOSTEK harus membenahi pola kerjanya yaitu dengan mengacu pada pola pikir *service* atau pelayanan dan pola pikir marketing.

Keberadaan Jamsostek Pada Masa Reformasi

Melihat dari data-data yang terjadi dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada PT TELKOM, dapat disimpulkan bahwa PT JAMSOSTEK harus mengkaji ulang program-program dan pelayanan yang diberikannya, agar keberadaan JAMSOSTEK dirasakan manfaatnya bagi para tenaga kerja. Pada dasarnya fungsi dari keberadaan PT JAMSOSTEK adalah sebagai badan penyelenggara dari program-program jaminan sosial tenaga kerja. Dimana fungsi utama diberlakukannya program JAMSOSTEK yaitu untuk melayani kepentingan tenaga kerja dalam menghadapi resiko kerja yang akan atau sedang dihadapinya. Sebagai pelayan yang bertugas melayani kepentingan anggotanya memang sudah seharusnya PT JAMSOSTEK tidak boleh hanya mengejar keuntungan saja, tetapi lebih menitik beratkan pada fungsi dan tugas dasarnya yaitu untuk melayani kepentingan tenaga kerja. PT JAMSOSTEK dapat saja mencari keuntungan untuk mempertahankan tetap berdirinya badan ini, agar tetap mandiri. Tetapi pada kenyataan yang terjadi di lapangan, PT JAMSOSTEK hanya dijadikan sapi perah dari para penguasa Orde Baru. Bukan rahasia umum lagi, bahwa pada kenyataannya dana dari JAMSOSTEK yang dikumpulkan dari keringat para tenaga kerja dialokasikan untuk kepentingan yang

tidak berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja dengan dalih untuk membantu pembangunan nasional. Kenyataan ini sungguh ironis sekali. Karena pada dasarnya, program ini dibuat untuk menjaga agar kesejahteraan tenaga kerja (yang umumnya kaum lemah dan miskin) tetap terjamin.

Untuk menghindari kejadian-kejadian yang pernah terjadi dimasa lalu itu, harus diadakan kaji ulang terhadap keberadaan program JAMSOSTEK, harus benar-benar dijamin dan diberikan sanksi yang tegas agar alokasi dana yang keluar hanya untuk kepentingan tenaga kerja saja agar tidak terjadi kebocoran-kebocoran seperti dimasa lalu.

Program-program yang diadakan oleh PT JAMSOSTEK, juga harus lebih ditingkatkan dari segi pelayanannya. Apabila hal itu tidak dapat dipenuhi oleh PT JAMSOSTEK, harus dikaji ulang tentang kewajiban bagi pengusaha untuk mengikuti program-program JAMSOSTEK. Kalau tidak, harus dibuat kembali Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana UU untuk memperjelas arti dari kewajiban setiap pengusaha untuk mengikuti semua program JAMSOSTEK dengan pengecualian seperti yang terdapat dalam pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993, yaitu pengecualian bagi program jaminan kesehatan. Jika ada perusahaan yang lebih mampu dan lebih baik dalam menyelenggarakan program-program yang terdapat dalam JAMSOSTEK, maka perusahaan itu dapat mengelola sistem jaminan sosialnya sendiri untuk kesejahteraan tenaga kerjanya, atau memanfaatkan UU No.5 tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan tidak sehat. Dengan dikeluarkannya UU tentang anti monopoli tersebut, pengusaha-pengusaha yang tidak puas atas pelayanan PT JAMSOSTEK dapat menggunakan UU anti monopoli sebagai

celah untuk menuntut haknya agar diperlakukan secara adil, transparan serta memperoleh pelayanan dan manfaat yang layak atas kepesertaannya.

Melihat kondisi yang ada selama ini, dengan berlandaskan UU anti monopoli, perusahaan-perusahaan besar (seperti PT TELKOM), dapat saja melakukan negosiasi mengenai manfaat yang diperoleh atas iuran yang dibayarkan, apabila tidak memenuhi kriteria-kriteria yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat mengalihkan program jaminan sosial tenaga kerjanya ke perusahaan lain yang bisa memberikan pelayanan yang lebih baik dari PT JAMSOSTEK. Dengan dikeluarkannya UU anti monopoli, ketentuan-ketentuan tentang program JAMSOSTEK dapat ditangani swasta asal tetap memakai prinsip pelayanan dan memberikan kesejahteraan bagi para tenaga kerja. Di samping itu, untuk memberikan persaingan yang sehat bagi PT JAMSOSTEK, agar lebih baik dalam memberikan pelayanan bagi para pesertanya. Seperti contoh yang terjadi dalam PT TELKOM, yang menginginkan perbaikan dalam sistem pemberian santunan dan iuran bagi jaminan hari tua yang dianggap kurang memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja. Apalagi jika dibandingkan dengan program jaminan hari tua PT TELKOM sendiri, maka jaminan hari tua dari PT JAMSOSTEK dianggap kurang memenuhi syarat.

Melihat kondisi dan realita yang terjadi di lapangan, sebaiknya keberadaan UU No 3 Tahun 1992 perlu dikaji ulang. Pada dasarnya penulis sangat setuju apabila UU ini tetap dipertahankan karena sangat membantu tenaga kerja yang berpenghasilan lemah, tetapi UU tersebut perlu direvisi. Sehingga ada

kelonggaran-kelonggaran bagi perusahaan yang mampu untuk menjalankan program jaminan sosial bagi tenaga kerjanya sendiri, contohnya seperti PT TELKOM. Tentu saja dengan pengawasan yang dilakukan oleh PT JAMSOSTEK dan badan yang terkait lainnya, atau dibuat ketentuan yang termuat dalam sebuah Peraturan Pemerintah seperti yang terdapat didalam ketentuan pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993. Sedangkan untuk perusahaan-perusahaan yang tidak selevel PT TELKOM, dapat memilih mengikuti program dari JAMSOSTEK.

Simpulan

Dalam pelaksanaan program JAMSOSTEK menurut UU No.3 tahun 1992, perlu dikaji ulang ketentuan tentang monopoli PT JAMSOSTEK dalam menyelenggarakan program JAMSOSTEK. Diharapkan dengan keluarnya UU No.5 tahun 1999 tentang praktek monopoli dan persaingan tidak sehat, dapat membuka kesempatan bagi badan penyelenggara program JAMSOSTEK lainnya untuk dapat bersaing secara sehat dengan PT JAMSOSTEK. Selain itu perlu juga dikaji ulang masalah transparansi tentang iuran dan santunan. Diharapkan dengan adanya transparansi ini, akan membuat peserta program JAMSOSTEK akan menjadi tenang dan yakin akan kepersertaannya pada PT JAMSOSTEK. Masalah yang perlu dikaji lainnya adalah masalah pelaksanaan dari program-program JAMSOSTEK. Diharapkan pelaksanaan dari program jamsostek lebih ditingkatkan pelayanannya. Umpamanya saja tentang pelayanan jaminan kesehatan agar lebih ditingkatkan lagi pelayanannya agar peserta meraya puas dan tetap menjadi

peserta program ini.

Keberadaan program JAMSOSTEK masih sangat diharapkan kehadirannya pada era reformasi ini, terutama oleh para tenaga kerja yang berpenghasilan kecil, karena program ini dirasakan dapat memberikan jaminan terhadap resiko yang mungkin terjadi dari kegiatan proses produksi.

Daftra Pustaka

- Al-Rasyid, Harun , *Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai suatu usaha Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia*, PT Intermasa, Jakarta, 1980.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 1999.
- G. Kartasapoetra., dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Hadjon, Philipus M. , *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT Nina Ilmu, 1987.
- Karsona, Agus Mulya , *Pelaksanaan Jaminan Sosial di bidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tesis. Program Pasca Sarjana, UNPAD. Bandung, 1995.
- Kartasapoetra dan Rienc Indraningsih, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Armico, Bandung.
- Kertonegoro, Sentanoe , *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*,

Mutiara, Jakarta, 1982.

_____, *Kebutuhan akan Jaminan Sosial di Indonesia*, Majalah Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.11 tahun II-1981.

Soepomo, Iman , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.

Soemantri, Sri , *Prosedur dan Sistim Perubahan Konstitusi*, Alumni, Bandung, 1987.

_____, *Bunga Rampai Hukum Tatanegara Indonesia*, Alumni, Bandung, 1992.

Tim UNPAD, *Konsepsi Bangsa Indonesia tentang Hak Asasi Manusia ditinjau dari Segi Hukum*, Makalah, UNPAD, Bandung, 1993.

Majalah JAMSOSTEK, *Eksekutif Bicara Jamsostek*, Edisi II, Juni-Juli, 1997.

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

Dosen Fakultas Hukum
Universitas Tama Jagakarsa,
Jakarta