

**TINJAUAN HUKUM PERTANGGUNGAN TERHADAP PROGRAM
JAMSOSTEK PADA PERUSAHAAN SWASTA
DI WILAYAH MEDAN**

Marlina

ABSTRAK

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek pada perusahaan swasta di Kota Medan sudah berjalan dengan baik, walaupun pada beberapa hal masih terdapat kekurangan atau belum sepenuhnya berjalan secara ideal. Perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja dengan perusahaan ternyata ditegakkan dalam waktu yang begitu lama. Semenjak jaman penjajahan Belanda sampai sekarang, dan baru benar-benar memiliki payung hukum yang cukup kokoh dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Masih terdapat perusahaan yang belum mendaftarkan sama sekali tenaga kerjanya pada Program Jamsostek, atau walaupun mendaftarkan masih hanya sebagian jumlah tenaga kerjanya atau sebagian upahnya atau hanya sebagian program yang diikutinya. Hal ini tentu merugikan pihak tenaga kerja.

Kata Kunci : *Jaminan Sosial, Program Jamsostek, Perusahaan*

I. Pendahuluan

Konsep pekerja sebagai faktor produksi mulai ditinggalkan. Pekerja tidak lagi disamakan dengan bahan baku, modal, bahan pembantu ataupun faktor produksi yang lain. Pekerja diberikan porsi serta peranan yang menentukan dalam proses produksi di perusahaan. Pekerja, tentu saja yang berkualitas dan kompeten merupakan *asset* yang berharga bagi suatu perusahaan.¹ Di lain pihak pekerja yang tidak berkualitas dan tidak kompeten justru merupakan beban bagi suatu perusahaan.

Bangsa Indonesia yang sedang membangun sangat membutuhkan unit – unit perusahaan, yang mampu menciptakan nilai tambah atas hasil bumi, hasil laut dari wilayah Indonesia.

Sebagai negara yang memiliki begitu banyak sumber daya alam serta memiliki posisi strategis sebagai negara agraris di wilayah katulistiwa yang begitu subur tentunya memiliki potensi yang sangat besar untuk memakmurkan rakyatnya. Potensi ini hanya dapat memakmurkan apabila potensi tersebut diaktualkan dan dikelola secara profesional serta bertanggung jawab secara moral.²

Sebagai negara yang sedang berkembang banyak perusahaan terutama perusahaan swasta yang bersifat padat karya (*labour intensive*). Unsur pekerja sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan dalam skala besar yang bersifat *capital intensive* atau padat modal

¹ Marshal, Alfred, *Principles of Economics*, Mac Millan, London, 1974, halaman 115.

² Boediono, *Ekonomi Mikro*, BPFE UGM Yogyakarta, 1998, halaman 3.

juga semakin meningkat. Pada perusahaan dengan skala besar dan bersifat *capital intensive* ini tentu saja pekerja sangat berpengaruh berskala besar dan *capital intensive* ini semakin menonjol.

Dalam mengajikan suatu bisnis proses suatu perusahaan yang profesional maka pekerja ditempatkan sebagai *assat* penting. Oleh karena itu pekerja layak mendapatkan suatu jaminan kepastian atas kehidupan dan jiwa/nyawanya. Perusahaan pada umumnya menutup suatu jaminan asuransi yang cukup besar terhadap bahan baku, bahan pembantu, mesin, pabrik, peralatan, gedung serta kendaraan untuk mengantisipasi apabila terjadi sesuatu yang tidak diharapkan dimasa depan yang merugikan perusahaan, jaminan ini diperlukan agar apabila terjadi sesuatu yang tidak diharapkan tersebut, perusahaan tetap dapat beroperasi dengan normal. Jaminan ini yang diambil alih oleh pihak penanggung. Disinilah terjadi pengalihan resiko kepada pihak lain.³

Demikian juga halnya terhadap pekerja. jaminan atas keselamatan kecelakaan kerja, jaminan atas kematian, jaminan hari tua apabila telah memasuki masa pensiun, serta jaminan pemeliharaan kesehatan selama periode produktif bekerja sangat diperlukan. Hal tersebut tentu saja akan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja dan keluarganya. *Adagium* yang mengatakan berangkat kerja selamat maka kembali ke rumah psikis akan mendorong terhadap terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Pekerja yang selalu merasa was – was dalam bekerja, tentu saja tidak akan optimal produktivitas kerjanya. Dan

apabila ternyata benar – benar terjadi kecelakaan kerja maka tentu saja akan menurunkan produktivitas kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

Bagi perusahaan sendiri, jaminan yang memadai bagi pekerjanya juga akan memberikan ketenangan berusaha. Apabila kejadian yang tidak diharapkan terjadi terhadap pekerja, maka otomatis perusahaan akan menderita kerugian. Segala kemungkinan kejadian atas kecelakaan kerja, kebakaran pabrik, kebakaran mesin dan peralatan bagian besar dari gunung es yang tidak terlihat yang berada dibawah permukaan air laut. Apabila bagian gunung es yang berada dibawah permukaan air laut tersebut hancur, maka betapa besar kerugian perusahaan yang dialami. Kecelakaan kerja merupakan sebagian dari kejadian negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (*safety and health*). Apabila keselamatan dan kesehatan kerja diabaikan dan benar – benar terjadi sesuatu yang tidak diharapkan tersebut, maka itu berarti bencana bagi perusahaan, bahkan tidak tertutup kemungkinan mengakibatkan kebangkrutan perusahaan.

II. Asuransi Sosial

Mengingat pentingnya upaya penumpukan dan pengerahan dana masyarakat melalui asuransi serta dalam rangka upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka pemerintahan sendiri semakin banyak turut serta dalam usaha asuransi ini. Usaha asuransi yang di selenggarakan oleh pemerintah tersebut pada umumnya lebih bersifat jaminan sosial dan wajib. Hal ini karena mengingat Indonesia sebagai negara yang salah satu tujuannya adalah rangka meningkatkan, juga akan

³ Emmy Pangaribuan Simanjuntak, *Hukum Pertanggung dan Perkembangannya*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 1983, halaman 4.

mencapai kesejahteraan masyarakat itu merupakan salah satu tugas negara.

Dengan diundangkannya Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang sistem jaminan Sosial nasional Pada tanggal 19 Oktober 2004, maka pemerintahan memiliki tugas yang besar untuk merealisasikan sistem jaminan nasional tersebut. Dalam penjelasan undang- undang tersebut dinyatakan:⁴

“Pembangunan sosial ekonomi sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan pembangunan nasional telah menghasilkan banyak kemajuan, diantaranya telah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat”.

Dinamika pembangunan Bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan berikut tuntutan penanganan berbagai persoalan yang belum terpecahkan. Salah satunya adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam pasal 28 ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan pasal 34 ayat (2) undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi perserikatan Bangsa – Bangsa tentang Hak Asasi Manusia tahun 1948 dan ditegaskan dalam konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang mengajukan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP nomor X/MPR/2001 menegaskan presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memebrikan

perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

Sistem jaminan sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosila bagi seluruh rakyat indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal – hal yang dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal – hala yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun

Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial. Undang – undang nomor 3 Tahun 1992 Tentang jaminan sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang mencakup program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jamiian hari tua dan jaminan kematian. Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah dikembangkan program Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 dan program Asurasi Kesehatan (ASKES) yang diselenggarakan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 69 Tahun 1991 yang bersifat wajib bagi PNS/Penerima Pensiun, Perintis kemerdekaan/veteran dan anggota keluarganya. Untuk prajurit Tentera Nasional Indonesia (TNI) dan anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan PNS Departemen Pertahanan/TNI/Polri beserta keluarganya telah dilaksanakan Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 67 Tahun 1991 yang

⁴ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

merupakan perubahan atas peraturan umur 44 tahun 1971.

Berbagai program tersebut diatas baru mencakup sebagian kecil masyarakat. Sebagai besar masyarakat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Disamping itu pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta. Sehubungan dengan hal diatas, dipandang perlu menyusun Sistem Jaminan Sosial nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

1. Prinsip kegotongroyongan. Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; yang berisiko rendah membantu yang berisiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotong-royongan ini jaminan sosial dapat menumbuhkan keandalan sosial bagi keseluruhan rakyat Indonesia.

2. Prinsip nirlaba. Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat hasil pengembangannya dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.

3. Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisien dan efektivitas. Prinsip - prinsip manajemen

ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari uraian peserta dan hasil pengembangannya.

4. Prinsip portabilitas. Jaminan sosial dimaksud untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta pindah kerja atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

5. Prinsip kepesertaan wajib. Kepesertaan wajib dimaksud agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari peserta di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat

6. Prinsip dana amanat. Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan tiripan kepada badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut kesejahteraan peserta.

7. Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang – Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial

Dalam undang – undang ini diatur penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian bagi seluruh melalui iuran wajib. Program – program jaminan sosial tersebut diselenggarakan oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Undang – Undang

ini adalah transformasi dari Badan penyelenggara Jaminan Sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

III. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Gerakan Jaminan sosial bagi tenaga kerja dimulai pada permulaan abad ke 19 di Eropa Barat. Pada waktu itu di negara –negara tersebut sudah berlaku perundang-undangan kemiskinan (*poor laws*), dimanan orang – orang miskin dapat memperoleh bantuan dari pemerintah.⁵

Sampai saat ini masing terdengar *adagium* yang berbunyi “ pekerja adalah tulang punggung Perusahaan”. Terutama pada perusahaan yang masih bersifat *labour intensive* Perusahaan tanpa pekerja memang tidak dapat beroperasi. Menyadari pentingnya peran pekerja maka perlu pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, terutama terhadap keselamatan jiwa dan raganya. Jaminan sosial (*socialSecurity*) pertama kali di pergunakan di Amerika Serikat pada *the Social Security Act* Pada tahun 1935, yang kemudian diabdopsi oleh New Zealand pada tahun 1938, yang akhirnya secara resmi dipakai oleh *International Labour Organization* (ILO).⁶

Kennet Thomoson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal *International Social Security Association* (ISSA)mengatakan:

“ Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberi oleh masyarakat bagi oanggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa terutama dengan tujuan sejauh

mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan jaminan keuangan terhadap konsukuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.

Di Indonesia jaminan dalam pengertian tersebut mencakup Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Perlindungan yang diatur dalam keselamatan, kesehatan kerja. Sedangkan jaminan sosial tenag kerja diartikan secara lebih sampai tanpa keselamatan dan kesehatan kerja.

Secara kronologis metode jaminan sosial untuk tenaga kerja dapat dirinci sebagai berikut.

a. Metode Tabungan Kecil

Tabungan kecil adalah tabungan yang dihimpun oleh pekerja sendiri, untuk mengantisipasi terhadap kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Metode ini tidak mencapai sasaran, mengingat pendapatan pekerja relatif kecil, sehingga tidak mungkin untuk menabung.

b. Metode Tanggung Jawab Pengusaha

Metode tanggung jawab pengusaha adalah membebaskan tanggung jawab untuk menanggung buruh yang terkena risiko kerja sepenuhnya pada pengusaha. Metode ini didasarkan pada prinsip bahwa siapa yang mempekerjakan buruh tentu harus bertanggung jawab atas buruh itu, Metode ini di Indonesia pernah diadopsi pada masa pemerintahan Hindia Belanda berdasarkan KUHP perdana dan juga dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947. Metode ini kemudian ditinggalkan.

Pada tahun 1995 dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 36 Tahun 1995 Penyelenggara PT Asuransi Sosial Tenaga

⁵ Zainal Asikin, op.cit. halaman 102-108

⁶ Ibid

Kerja di ubah menjadi PT Jaminan Sosial Tenang Kerja (PT Jamsostek Persero)

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenang kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan saja bagi tenang kerja itu sendiri, akan tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenang kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenang kerja, diaturlah penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini

memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga keraj mempunyai aspek antara lain:

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenang kerja beserta keluarganya;
- 2) Merupakan pengharapan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja yang telah menyumbangkan teaga dan pekirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenang kerja yang dimaksudkan sebagai pelaksanaan terhadap Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Mengingat bahwa obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah, maka kepada tenaga kerja di luar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenang kerjanya diatur sendiri dengan peraturan pemerintah. Pada tahun 2006 diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-24/MEN/VI/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja.⁷

⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-24/MEN/VI/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program

IV. Aspek Yuridis Dan Penerapannya

Jaminan sosial tenaga kerja secara kronologis semenjak kemerdekaan Republik Indonesia diatur dalam berbagai ketentuan perundangan-undangan.

1) Tahun 1945 – 1959

Perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja dimulai pada tahun 1947 dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Yuncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Kecelakaan, yang mewajibkan pengesahan pembayaran ganti rugi kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 mengatur tentang bantuan kepada badan yang menyelenggarakan usaha jaminan sosial bagi buruh, yang dilaksanakan melalui yayasan sosial buruh.

2) Tahun 1964 – 1969

Keputusan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1969 membentuk YDJS untuk melaksanakan program asuransi sakit, hamil, melahirkan dan meninggal dunia. Program ini diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 3 Tahun 1967 yang kepesertaannya secara sukarela. Disamping itu YDJS juga melaksanakan program hari raya, cuti, sakit dan meninggal dunia bagi tenaga kerja yang bekerja pada pemborong PT Caltex Pacific Indonesia, yang diatur dengan Peraturan Direktur Perhubungan Perburuhan Nomor 4 Tahun 1968. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja mengatur tentang penyelenggaraan asuransi sosial bagi tenaga kerja beserta keluarganya, yang pelaksanaannya akan diatur peraturan perundangan-undangan.

3) YDJS

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan Pekerjaan diluar Hubungan Kerja.

Menyelenggarakan asuransi kecelakaan kerja mewajibkan tenaga kerja sektor konstruksi yang diatur melalui Surat Keputusan Gubernur. Melalui SKB Menaker dan Menteri Pertambangan Nomor 660/kpts/Men/1975 dan Nomor 2o5/kpts/M/Pertamb/1975 mengatur program-program hari raya, cuti, sakit, kecelakaan kerja dan menonggal dunia bagi tenaga kerja yang bekerja pada pemborong di sektor pertambangan minyak dan gas bumi, sebagai penyelenggaraan program ini adalah YDJS.

4) Tahun 1977

Pada tanggal 5 Desember 1977 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 Tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek). Program ini dilaksanakan terbatas pada Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK), Asuransi Kematian (AK), dan Tabungan Hari Tua (THT). Bersamaan dengan itu diterbitkan pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 Tentang Perum Astek sebagai badan penyelenggara program Astek.

5) Tahun 1990

Status Astek sebagai Perum kemudian diubah menjadi Perseroan Terbatas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990. Ditahun yang sama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 40 Tahun 1990 Tentang Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Teanaga Kerja (JPKTK).

6) Tahun 1992 – 2008

JPKTK dikukuhkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja dengan nama Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Undang-Undang yang berlaku efektif pada 1 juli 1992 mewajibkan perusahaan menyelenggarakan empat program Jamsostek, yakni Jaminan Kecelakaan

Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JHT).

Embrio Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah Asuransi Tenaga Kerja disingkat Astek. Program Astek inilah yang pada mulanya diwajibkan bagi perusahaan sebagai jaminan perlindungan bagi pekerja.

Astek merupakan salah satu dari pertanggungansian sosial yang dikelola oleh Pemerintah dalam hal ini diserahkan kepada Perum Astek. Perum Astek didirikan pada bulan Desember 1977 dengan Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 1977. Astek diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 yang mulai berlaku pada 26 November 1977.⁸

Perhatian yang rendah dari semua pihak terkait terhadap perlindungan bagi tenaga kerja tercermin dalam bentuk produk hukum yang hanya berada pada tingkat Peraturan Pemerintah. Disamping itu program Astek hanya mencakup program Asuransi Kecelakaan Kerja dan Program Hari Tua yang dikaitkan dengan Asuransi kematian. Terlihat bahwa cakupan perlindungan hanya diarahkan kepada tenaga kerja sendiri diluar keluarganya. Keluarga yang tidak terlindung oleh jaminan kesehatan tentu juga akan memberikan dampak kepada produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Keseriusan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat semakin membesar terlihat dengan diterbitkannya Undang Undang republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan terbitnya Undang Undang tentang Jamsostek beserta segala perangkat peraturan pelaksanaannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja semakin jelas. Terlebih

lagi dalam Undang Undang ini disebutkan bahwa Program Jamsostek merupakan Hak Normatif Tenaga Kerja yang harus dilakukan oleh pengusaha.

Tentu saja bagi perusahaan dengan skala besar apalagi yang bersifat *capital intensive* selayaknya diberikan perlindungan yang lebih dari sekedar Jamsostek yang memang bersifat normatif. Beberapa perusahaan telah mendaftarkan tenaga kerjanya dan ditutup dengan asuransi jiwa kecelakaan diri (*personal accident*) yang sangat bermakna nilainya, misalnya diatas Program Jamsostek, yang memberikan 80 kali gaji terakhir bila meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, masih ditambah dengan 36 kali gaji terakhir dari asuransi lain. Dengan demikian baik tenaga kerja maupun keluarganya akan merasa aman apabila kejadian tersebut menimpa tenaga kerja.

Dalam kenyataan di lapangan masih saja terdapat penyimpangan misalnya saja:

Harian Kompas menyebutkan bahwa “Baru sekitar 70 % populasi pekerja dilindungi Jamsostek”.⁹ masih di Harian Kompas, Presiden dan CEO PT Jamsostek mengatakan bahwa komisi IX DPR RI sudah merekomendasikan untuk tidak hanya melakukan pendekatan persuasif kepada perusahaan yang belum mendaftarkan karyawannya dalam Jamsostek, tetapi juga represif dalam pengertian diproses secara hukum sebagai tindak pidana.¹⁰

Dalam kata sambutannya Kepala Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera utara pada Pembukaan Seminar Nasional Ketenagakerjaan,

⁸ Emmy Pangaribuan Simanjuntak, op.cit. halaman 126

⁹ Harian Kompas, Edisi Jumat 18 Juli 2008.

¹⁰ Harian Kompas, Edisi Rabu 16 April 2008.

menyatakan bahwa Kepesertaan Jamsostek relatif masih rendah dibandingkan dengan jumlah Perusahaan dan pekerja, dimana dari 11.000 perusahaan yang terdapat di Provinsi Sumatera Utara baru 7.470 perusahaan yang menjadi Peserta Jamsostek (67.91%) dengan jumlah peserta sebanyak 1.062.524 orang dari 1.701.093 orang tenaga kerja (62.46%).¹¹

Hukum online tanggal 19 Maret 2008 . Mengungkapkan bahwa Angka kecelakaan kerja di Indonesia Tertinggi di Dunia. Pada tahun 2007 Indonesia menduduki peringkat 52 dari 53 Negara di dunia. Angka Kecelakaan Kerja tahun 2007 sebanyak 65.475 kasus dan meninggal dunia 1.451 orang ; cacat tetap 5.326 orang dan sembuh tanpa cacat sebanyak 58.697 orang.

Tingkat pelanggaran peraturan perundangan Ketenagakerjaan tahun 2007 mencapai 21.386 pelanggaran. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebanyak 1.849 orang dan penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebanyak 505 orang untuk seluruh Indonesia . Demikian Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Erman Suparno pada acara Sosialisasi Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Jakarta.¹²

Pada wawancara pendahuluan dengan bapak Rasidin, SH, selaku Kepala Bidang Pemasaran PT Jamsostek (persero) cabang Belawan dinyatakan bahwa dalam Cabang Medan Belawan saja terdapat 557 Perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta Jamsostek dengan jumlah karyawan sebanyak 58.011

orang. Ini tersebar di wilayah Belawan, Sicanang, Marelan, Jalan Yos Sudarso, Tanjung Mulia, Karawan Industri Medan I dan II dan Medan. Kantor PT Jamsostek Cabang Belawan terletak di jalan KL Yos Sudarso Medan.

Di wilayah Kawasan Industri Medan masih terdapat sekitar 36 perusahaan yang belum menjadi peserta Jamsostek. Diluar wilayah Kawasan Industri Medan I dan II masih ada sekitar 42 perusahaan yang belum terdaftar sebagai peserta Program Jamsostek.¹³

Dalam rangka kajian terhadap tenaga kerja inilah penulis mengamati selama 30 tahun berkecimpung di bidang human resources bahwa masih ada masalah terhadap Penerapan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja di lapangan.

Pasal 99 butir 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan menyatakan bahwa :” Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja”

Konsep resiko ini berkembang yang semula hanya mempertanggungkan kerugian atas barang, namun kemudian berkembang pada resiko kematian (*Life Inserance*), resiko kecelakaan kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (jht) serta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pasal 2 peraturan pemerintah RI No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosila Tenaga Kerja menyebutkan bahwa: “Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 Sebulan wajib mengikutsertakan tenag kerjanya

¹¹ Sambutan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Sumatra Utara pada Pembukaan Seminar Nasional ketenagakerjaan, Medan 28 Maret 2008

¹² Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Sosialisasi Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Jakarta, Mei 2008.

¹³ Wawancara dengan Bapak Rasidin, SH Kepala Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Cabang Belawan pada 8 Mei 2008.

dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja”

Dalam kenyataannya masih saja ada perusahaan yang mengikutsertakan “sebagian upahnya” dalam Program Jamsostek. Kondisi ini jelas merugikan bagi tenaga kerja, tetapi juga merugikan bagi perusahaan. Apabila ternyata perusahaan tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya atau hanya sebagian upahnya, maka apabila resiko itu terjadi maka perusahaan wajib membayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Disamping itu besaran Program Jaminan Hari Tua yang hanya 5.7% dari upah, yang terdiri dari 2% dari tenaga kerja dan 3.7% dari perusahaan, belum dapat memberikan Jaminan Hari Tua yang layak pada saat tenaga kerja menjalani masa pensiun. Agar karyawan yang telah bekerja ± 30 tahun, maka pada saat pensiun diharapkan dapat menikmati ± 60% dari upah terakhir. Berdasarkan perhitungan aktuarial maka dibutuhkan ± 20-25% dari upah sebagai premi agar tenaga kerja dapat menikmati pensiun dengan gaji yang layak tersebut.¹⁴

Ketenangan Berusaha dan Ketenagaan Bekerja merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu Perusahaan. Bagi Pengusaha Ketenangan Berusaha diwujudkan dalam berbagai bentuk perlindungan dengan asuransi, baik terhadap assets, maupun para pimpinan. Disamping itu juga diperlukan ketenangan bekerja bagi tenaga kerja dapat terjamin Produktivitas yang tinggi. Jaminan tersebut dilakukan sebagian melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Ditinjau dari segi yuridis, pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

secara komprehensif baru dilaksanakan oleh badan Penyelenggara PT jamsostek (persero) pada tanggal 22 September 1995 dengan tertibnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dengan diundangkannya undang-undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja payung hukum bagi program jamsostek semakin kuat. Membutuhkan waktu 18 tahun proses penyelenggaraan jamsostek menuju kekuatan yuridis. Badan penyelenggara yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk uang tunai dengan jumlah yang cukup besar, apalagi bersifat monopoli memerlukan dasar hukum setingkat undang-undang. Kalau ditinjau dari segi hukum perburuhan pada KUHP Perdata, maka sudah diaur tentang jaminan pemeliharaan kesehatan pada pasal 160 x KUHP Perdata. Dengan demikian memang begitu lama proses menuju pengaturan jaminan sosial tenaga kerja hingga seperti pada saat sekarang.

Jaminan sosial tenaga kerja haruslah dituangkan dalam bentuk undang-undang. Hal ini diperlukan dengan berbagai alasan antara lain:

a) Jaminan sosial tenaga kerja memberikan hak kepada tenaga kerja dan membebani kewajiban terutama bagi pengusaha, sehingga harus ada persetujuan dari wakil-wakil rakyat di lembaga legislatif.

b) Penjelasan Pasal 23 UUD 1945 menyebutkan bahwa segala tindakan yang menepatkan beban kepada rakyat, seperti pajak dan lain-lainnya, harus ditetapkan dengan undang-undang yaitu dengan persetujuan DPR RI.

c) Sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP), kewajiban yang mengundang ancaman sanksi pidana hanya dapat diatur dengan

¹⁴ Harry Poerwanto, CEO DPLK Indolife Jakarta pada sambutan Pembukaan Training DPLK Indolife, Belawan, April 2008.

undang-undang dimana sifat wajib dari jaminan sosial memang mengandung sanksi pidana sebagai upaya untuk penegakan hukum.

Dengan demikian memang seharusnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diberikan payung hukum undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 yang mengatur kecelakaan kerja sebagai kewajiban pengusaha secara individual (Individual Employer`s) dianggap memberatkan keuangan pengusaha menengah dan kecil serta membuat tenaga kerja tidak bebas mengajukan klaim kepada pengusaha. Kecenderungan perkembangan dewasa ini mengarah kepada pengusaha. Kecenderungan perkembangan dewasa ini mengarah kepada industrialisasi yang memerlukan perlindungan secara lebih pasti bagi tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Ditinjau dari segi kepesertaan, Jamsostek menetapkan bahwa program bersifat wajib dan dilaksanakan secara nasional. Dalam penjelasan atas Peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraa Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja alinea ketiga dinyatakan bahwa agar kepesertaan dapat merata dan kemanfaatannya dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam jaminan sosial tenaga bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administratif dan operasional baik dari badan penyelenggara maupun pengusaha dan tenaga kerja sendiri. Pengertian bertahap dapat menimbulkan keransuan karena pada prakteknya beberapa perusahaan mengartikan mengikutsertakan karyawannya dalam bentuk sebagianjumlah karyawan, sebagai jumlah upah, atau sebagian program saja.

Padahal dinyatakan pentahapan kepesertaan dalam pengertian bahwa pada awal pelaksanaan program Astek hanya pengusaha dengan 100 tenaga kerja ataulebih baik yang wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya, kemudian meningkat menjadi 25 orang tenaga kerja dan sekarang dengan syarat 10 orang tenaga kerja atau lebih atau membayar upah tenaga kerja sebesar Rp. 1.000.00,- atau lebih sebulan.

Kalau saja pengusaha menerapkan upah minimum kota Medan yang telah melampaui Rp. 1.000.00,- maka tentunya semua perusahaan wajib menikutsertakan tenaga kerjanya. Dengan demikian proses pentahapan tersebut pada saat ini telah selesai dan tidak ada lagi pentahapan berikutnya. Yang ada adalah memotivasi para pengusaha agar mendaftarkan seluruh tenaga kerja dibawahnya ke dalam program jamsostek secara keseluruhan, tanpa kecuali. Diluar itu menjadi pelanggaran pidana.

Disamping itu dari segi besaran iuran juga dapat dilihat perubahan antara Astek dengan jamsostek. Iuran pada program Astek untuk jaminan kecelakaan kerja sebesar 0.24-3.60%, sedangkan pada program jamsostek menjadi 0.24-1.74% dengan 5 tarif saja. Iuran jaminan kematian pada Astek sebesar 0.50%, sedangkan pada program jamsostek adalah 3.00% bagi tenaga kerja lajang dan 6.00% untuk tenaga kerja yang telah menikah dengan tanggungan anak maksimal 3 orang. Iuran pada cjaminan kecelakaan kerja relatif menurun, hal ini dapat dilakukan karena unsur cakupan yang semakin meluas secara nasional, sehingga penghimpunan danan menjadi begitu signifikan. Demikian juga pada iuran jaminan kematian yang menurun dengan alasan yang kurang lebih sama, disamping angka harapan hidup (*life expectancy*) juga meningkat, sehingga kematian akan

dicapai pada usia lebih dari usia pensiun secara umum. Jaminan Hari Tua yang pada dasarnya merupakan tabungan bagi tenaga kerja mengalami peningkatan dari segi porsi pengusaha. Iuran pada Program Astek hanya 1.50 % menjadi 3.70 % pengusaha dan 2.00 % bagi tenaga kerja. Jumlah tersebut cukup signifikan peningkatannya apalagi ditambah dengan pengembangannya. Persoalan yang muncul adalah bahwa secara matematik-aktuarial diperlukan prosentase iuran jaminan hari tua yang lebih besar agar pada saat memasuki masa pensiun tenaga kerja dapat menikmati pensiun sekitar 60 % dari upah terakhir. Apabila jumlah pensiun kurang dari 60 % upah terakhir maka kualitas kehidupan selama pensiun akan jauh menurun dari saat aktif bekerja.

Dalam observasi ditemukan beberapa perusahaan yang memang memiliki kemampuan keuangan, maka diatas perlindungan program jaminan sosial tenaga kerja yang ada, masih diberikan perlindungan lain seperti asuransi kematian serta asuransi kecelakaan diri (*personal accident*). *Personal accident* ada yang ditutup dengan asuransi sampan memberikan santunan sebesar 36 kali gaji terakhir. Dengan demikian apabila terjadi kecelakaan kerja, maka santunan dapat mencapai 80 kali gaji dari Jamsostek dan 36 kali gaji dari asuransi *personal accident*. Santunan tambahan dari beberapa perusahaan untuk jaminan kematian bervariasi berdasarkan jabatan serta gajinya.

Dari hasil penelitian juga diperoleh data bahwa beberapa perusahaan tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya pada jaminan pemeliharaan kesehatan dengan alasan telah memiliki fasilitas yang lebih baik dari program jaminan sosial tenaga kerja. Selama penerapan pengecualian ini tidak diimbangi dengan pengawasan yang

cukup baik, maka akan menjadi *loop hole* bagi pengusaha yang nakal. Pengusaha tidak memasukkan tenaga kerja pada program jaminan pemeliharaan kesehatan padahal hanya menyediakan klinik seadanya..

Dari segi bentuk jaminan, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka memang Pemerintah Indonesia berkeinginan untuk memberikan jaminan dasar. Tampak beberapa hal yang cukup signifikan dalam kenaikannya seperti halnya santunan pada jaminan kecelakaan kerja. Pada jaminan kecelakaan kerja besaran santunan cacat total tetap sebesar 70 % kali 80 bulan upah, cukup memberikan keringanan bagi tenaga kerja atau ahli warisnya. Dengan demikian pada kasus cacat tetap total akan mendapatkan 56 bulan upah terakhir. Pada perusahaan yang memberikan asuransi tambahan dapat diterima Sampai 92 bulan upah dalam kasus tersebut. Biaya transportasi yang di *reimbursed* cukup memadai yaitu Rp. 400.000 untuk transport darat, Rp. 750.000,- untuk transport laut dan Rp. 1.500.000 untuk transport udara.

Dengan banyaknya airliner maka harga tiket pesawat juga relatif turun, sehingga memungkinkan melakukan evakuasi tenaga kerja melalui udara. Biaya pemakaman sebesar Rp. 2.000.000 mencukupi secara sederhana. Biaya perawatan akibat kecelakaan kerja juga telah dinaikkan menjadi Rp. 12.000.000,- walaupun apabila tenaga kerja harus menjalani operasi yang cukup kompleks misalnya *multiple fracture* maka otomatis harus menombok sendiri, atau pada operasi basis *cranii/batok* kepala atau operasi pada tulang *vertebra* (tulang belakang), maka kemungkinan besar tenaga kerja harus menombok. Beberapa

perusahaan telah dengan tegas mengatur bahwa pada kasus kecelakaan kerja, maka kekurangan biaya Akan menjadi tanggungan perusahaan. Penggantian upah Sementara. Tidak Mampu Bekerja (STMB) cukup memadai. Besaran STMB untuk 120 hari pertama mencapai 100 % upah, 120 hari kedua. sebesar 75 % upah dan selanjutnya 50 % upah. Memang apabila setelah 12 bulan terus menerus tenaga kerja tidak mampu bekerja atau tidak fit untuk bekerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada kasus ini maka tenaga kerja mendapatkan pesangon 2 kali aturan, penghargaan masa kerja 2 kali aturan ditambah dengan 15 % dari pesangon dan penghargaan masa kerja sebagai uang penggantian hak, untuk perumahan dan kesehatan Pengusaha diwajibkan untuk melaporkan kecelakaan kerja dalam waktu 2 kali 24 jam, pada kenyataannya memang masih ada toleransi pada kasus-kasus khusus, serta alasan yang dapat diterima. Hal ini tentu menguntungkan pengusaha dan tenaga kerja. Pada jaminan hari tua perlu diperhatikan bahwa pembayaran sekaligus dibatasi apabila jumlah Rp. 3.000.000,- atau kurang. Apabila jumlah jaminan hari tua melebihi Rp. 3.000.000 maka akan dibayarkan secara berkala secara annuitas. Limit tersebut untuk saat ini menjadi kurang relevan karena terlalu kecil. Pada umumnya pekerja lebih menyukai untuk menerima jaminan hari tua secara sekaligus agar mempunyai makna yang signifikan, dan mudah dimanfaatkan sebagai modal usaha. Dari segi perpajakan dinyatakan bahwa jaminan hari tua merupakan obyek pajak penghasilan. Perlu dipertimbangkan bahwa mengingat jaminan hari tua adalah pendapatan terakhir, maka alangkah baiknya obyek pajak tersebut diperlakukan seperti penghasilan bulanan dimana sebelum

dikenakan pajak dikurangkan dengan pendapatan tidak kena pajak (PTKP) sehingga yang dikenakan tarif pajak adalah penghasilan netto (PKP).

Hal ini tentu demi kepentingan tenaga kerja itu sendiri dan keluarganya. Santunan atas jaminan kematian sebesar Rp. 12.000.000 cukup rasional disamping mendapatkan santunan berkala sebesar Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan. Penerapan jaminan pemeliharaan kesehatan untuk kecamatan sebesar Rp. 200.000, dianggap kurang, mengingat harga frame dan kecamatan telah mengalami kenaikan. Prothese mata besar Rp. 300.000,- prothese gigi sebesar Rp. 408.000,- prothese tangan sebesar Rp. 350.000,- prothese kaki sebesar Rp. 500.000,- dan alat bantu dengar (hearing aids) sebesar Rp. 300.000,- tidak lagi memadai bila dibandingkan dengan harga pasar saat ini, bahkan dengan kualitas yang rendah. Disamping itu dikecualikan dari jaminan pemeliharaan kesehatan adalah haemodialisis atau cuci darah. Dewasa ini penyakit diabetes mellitus (Kencing manis) atau penyakit ginjal dan pembuluh darah memiliki tingkat morbiditas yang cenderung meningkat. Oleh karena itu beban bagi tenaga kerja untuk menjalani haemodialisis sangat memberatkan.

Kebijakan investasi atas dana dari iuran peserta dilakukan dengan memperhatikan syarat-syarat (a) keamanan, baik secara nominal (atas pokok modal yang ditanam) dan rill atas laju inflasi); (b) hasil secara maksimal dalam batas risiko yang rendah/aman; (c) likuid, tetap dapat memenuhi kewajiban-kewajiban. Memperhatikan hal tersebut maka investasi dalam deposito berjangka pada Bank Pemerintah dianggap memadai. Sangat mengandung risiko apabila dana diinvestasikan dalam bentuk surat berharga lain yang sangat labil. Hal

ini akan menyangkut nasib jutaan pekerja yang menjadi peserta jamsostek. Seyogyanya investasi yang dilaksanakan juga diberitahukan secara terbuka kepada masyarakat agar terhindar hal-hal yang tidak dikehendaki oleh peserta.

Beberapa data tentang Jaminan Sosial di Negara-Negara Asean yang dapat dijadikan icuan demi perkembangan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.

Singapura menerapkan Jaminan Hari Tua (Central Provident Fund/CPF 1953) dengan iuran 12 % upah dari pengusaha dan 20 % upah dari tenaga kerja.

Malaysia menerapkan Jaminan Hari Tua (Employees' Provident Fund/EPF 1951) dengan iuran 12 % upah dari pengusaha dan 11 % upah dari tenaga kerja. Jaminan kecelakaan kerja (Social Security Organization/SOCSO 1969) dengan iuran 1.25 % upah dari Pengusaha.

Phillipina menerapkan Social Security System (SSS) pensiun (1954) dengan iuran 5.04% - 6.8 % upah dari pengusaha dan 1.6 % - 3.36 % upah dari tenaga kerja. Jaminan sakit (1954) dengan iuran 1.25 % upah dari pengusaha dan 1.25 % upah dari tenaga kerja. Jaminan kecelakaan kerja (1974) dengan iuran 1 % upah dari pengusaha.

Thailand menerapkan *Social Security Organization (SSO)*, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan dengan iuran masing-masing 1,5 % upah dari pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja, Pensiun dengan iuran masing-masing 3.0 % upah dari pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Pengangguran dengan iuran masing-masing 5.00 % upah dari pemerintah, pengusaha, tenaga kerja.

Singapura memberikan ketentuan yang tinggi dari segi iuran, tersedia dana 40 % upah setiap bulan sebagai premi. Memang di negara maju seperti Singapura

biaya pengobatan juga sangat tinggi, oleh karena itu mustahil bagi rakyat biasa dapat berobat dengan memadai apabila tidak ditutup dengan asuransi, seperti jaminan sosial tersebut. Thailand menerapkan jaminan sosial bagi tenaga kerja dengan melibatkan unsur pemerintah sebagai bagian pembayar premi jaminan sosial.¹⁵

V. Penutup

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran yang dituangkan yakni:

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek pada perusahaan swasta di Kota Medan sudah berjalan dengan baik, walaupun pada beberapa hal masih terdapat kekurangan atau belum sepenuhnya berjalan secara ideal. Perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja dengan perusahaan ternyata ditegakkan dalam waktu yang begitu lama. Semenjak jaman penjajahan Belanda sampai sekarang, dan baru benar-benar memiliki payung hukum yang cukup kokoh dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Masih terdapat perusahaan yang belum mendaftarkan sama sekali tenaga kerjanya pada Program Jamsostek, atau kalaupun mendaftarkan masih hanya sebagian jumlah tenaga kerjanya atau sebagian upahnya atau hanya sebagian program yang diikutinya. Hal ini tentu merugikan pihak tenaga kerja yang memang memiliki posisi lemah dibandingkan dengan posisi perusahaan. Peran Pegawai Pengawas Disnaker dalam hal ini tentu sangat besar, mengingat Pegawai Pengawas dalam hal ini dapat menjadi

¹⁵ *Buku Prinsip dan Praktek Jamsostek* PT. Jamsostek, Jakarta, November 2008.

penyidik terhadap pelanggaran pidana yang diidentifikasi dan cukup bukti atas pelanggaran pidana tersebut. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh PT Jamsostek memang sudah membuahkan hasil antara lain usaha memberikan informasi kepada masyarakat dalam bentuk brosur, buku, terutama dalam bentuk compact disc, juga himpunan peraturan tentang pelaksanaan Program Jamsostek. Di lain pihak peningkatan kualitas sumber daya manusia seluruh jajaran PT Jamsostek dengan diterapkannya Competency Based Human Resources Management bekerja sama dengan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta. Dalam kondisi keuangan global yang tidak menentu ini, perlu perhatian khusus untuk melakukan investasi terhadap iuran dana peserta, mengingat risiko yang begitu besar apabila salah memilih atau menentukan bentuk investasi tersebut. Dengan ciri wajib dan berskala nasional, maka dana yang terkumpul dari Program Jamsostek akan sangat besar. Tenaga kerja pada akhirnya yang akan merasakan akibat dari kesalahan keputusan manajemen PT Jamsostek tersebut. Berbagai besaran Jaminan, terutama pada Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang menyangkut penggantian alat, biaya pemeriksaan diagnostik, penggantian protease, penggantian kaca mata, seyogyanya direvisi dalam periode yang tetap, misalnya dalam 3 tahun sekali. Dapat terjadi dalam kurun waktu tiga tahun tersebut belum layak untuk dilakukan kenaikan, maka cukup dinyatakan tetap. Hal ini perlu agar menjadi prosedur tetap dan tidak berdasarkan pada kehendak serta keinginan individu pimpinan sesaat pada waktu itu.

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Jamsostek pada perusahaan swasta di Kota Medan dan upaya

penyelesaiannya menunjukkan bahwa beberapa pihak belum memberikan dukungan sepenuhnya terhadap keberadaan program Jamsostek untuk memberikan perlindungan yang mendasar kepada pekerja dan terkesan bahwa tanggung jawab hanya berada pada PT Jamsostek (Persero) selaku badan penyelenggara, akan tetapi sebenarnya melibatkan berbagai pihak termasuk aparat pemerintah di Kota Medan. Upaya penyuluhan dan pembinaan sudah dilakukan tetapi masalah penegakan hukum belum berjalan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

3. Disarankan kepada pihak perusahaan swasta, PT Jamsostek, Disnaker untuk mendapatkan dukungan dari Kepala Daerah, Walikota, DPRD untuk membuat peraturan daerah tentang pengikatan tenaga kerja dalam program Jamsostek yang dapat dilaksanakan dengan lancar sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Kehadiran otonomi daerah merupakan peluang untuk meningkatkan kepesertaan Jamsostek, karena disadari peranan pemerintah daerah cukup signifikan dan dapat memberikan pengawasan secara langsung.

4. Perlu sosialisasi program Jamsostek kepada semua pihak supaya lebih memahami bahwa program Jamsostek harus disukseskan secara nasional, dimana pemerintah daerah harus memberikan kontribusi kepada pemerintah pusat untuk memberikan perlindungan yang mendasar kepada tenaga kerja dan disarankan kepada PT Jamsostek untuk terus meningkatkan pelayanan yang baik kepada tenaga kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Marshal, Alfred, *Principles of Economics*, Mac Millan, London, 1974
- Boediono, *Ekonomi Mikro*, BPFE UGM Yogyakarta, 1998
- Emmy Pangaribuan Simanjuntak, *Hukum Pertanggungjawaban dan Perkembangannya*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 1983
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-24/MEN/VI/2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan Pekerjaan diluar Hubungan Kerja.
- Harian Kompas, Edisi Jumat 18 Juli 2008.
- Harian Kompas, Edisi Rabu 16 April 2008.
- Sambutan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Utara pada Pembukaan Seminar Nasional ketenagakerjaan, Medan 28 Maret 2008
- Sambutan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Sosialisasi Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Jakarta, Mei 2008.
- Wawancara dengan Bapak Rasidin, SH Kepala Bidang Pemasaran PT. Jamsostek Cabang Belawan pada 8 Mei 2008.
- Harry Poerwanto, CEO DPLK Indolife Jakarta pada sambutan Pembukaan Training DPLK Indolife, Belawan, April 2008.
- Buku Prinsip dan Praktek Jamsostek* PT. Jamsostek, Jakarta, November 2008.