

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbintenist* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbintenist* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.¹⁷

Menurut Kosidin, pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah;
2. Perjanjian Kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain; dan
3. Perjanjian Pemborongan Kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

¹⁷ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hal 54.

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut :

1. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri

Artinya bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.

2. Kecakapan Membuat Perjanjian

Dalam pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

3. Suatu Hal Tertentu

Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain.

4. Suatu Sebab yang Halal

Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain.

Perjanjian kerja awalnya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kini sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian

kerja masuk ke dalam KUH Perdata dengan Stb. 1926 No. 335 yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927 (Djumialdji, 1987 : 1).

Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu (Suparni, 1991 : 383). Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja menurut Prinst adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan.¹⁸

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa prinsip yang menonjol dalam suatu perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur sebagai berikut :

1. Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Di dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua

¹⁸ Prinst, Darwan, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hal. 67

belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).

2. Penuaian Kerja

Penuaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Di dalam penuaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

3. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atau dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu :¹⁹

1. Berdasarkan Waktu Berlakunya : a) Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan b) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
2. Perjanjian Kerja Lainnya : a) Perjanjian pemborongan pekerjaan; b) Perjanjian kerja bagi hasil; c) Perjanjian kerja laut; dan d) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Sedangkan menurut Djumadi, perjanjian kerja dikelompokkan menjadi empat macam, yaitu : 1) Perjanjian Kerja Tertentu; 2) Perjanjian Kerja Persaingan; 3) Perjanjian Kerja Dirumah; dan 4) Perjanjian Kerja Laut.²⁰

¹⁹ Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hal. 57

²⁰ Ibid. hal : 58

Menurut Khakim (2007: 58-63), perjanjian kerja dapat dibagi menjadi empat kelompok, yaitu :

1. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja
 - a. Perjanjian Kerja Secara Tertulis, yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan per Undang-Undangan; dan
 - b. Perjanjian Kerja Secara Lisan (Tidak Tertulis), yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

2. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja
 - a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
 - 1) Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu :
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50 sampai dengan Pasal 66);
 - b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; dan
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 220/MEN/ X/2004 Tentang Penyerahan, Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
 - 2) Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :
 - a) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku adalah bahasa Indonesia;
 - b) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
 - c) Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan;

- d) Pembaruan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian;
- e) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap;
- f) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; dan
- g) Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Menurut Khakim apabila prinsip (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) PKWT tersebut dilanggar, maka .²¹

- Jika yang dilanggar adalah pada poin 2 a) sampai dengan poin 2 f) maka secara hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- Jika yang dilanggar adalah pada poin 2 g), maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan.

3) Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan bahwa kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; dan

²¹ Ibid hal. 18

d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

4) Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :

a) Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003); dan

b) Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Hal yang dimaksud dengan diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari.

a. Syarat Pengajuan Permohonan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- Surat permohonan pimpinan perusahaan
- Rekapitulasi Data Pekerja/Buruh PKWT
- PKWT pekerja/buruh dengan perusahaan
- Copy iuran premi terakhir Jamsostek & JKDK
- Copy wajib lapor UU No. 07 tahun 1981
- Copy wajib lapor perda No. 06 tahun 2004

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

a. Perjanjian kerja tidak tetap

1) Perjanjian Kerja Perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan). Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan.

2) Perjanjian Kerja Harian Lepas

Semula dasar hukum tentang perjanjian kerja harian lepas diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, dan kemudian diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

3) Perjanjian Kerja Borongan

Dasar hukum tentang perjanjian kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/ MEN/1999 dimana disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

b. Perjanjian Kerja Tetap

Menurut penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Sedangkan menurut Khakim, perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu

pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu, karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus.²²

B. Perlindungan Tenaga Kerja

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

1. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,
- c) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan,
- d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
- e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
- f) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
- g) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri,
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat,
- i) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh,
- j) Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI Dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep-275/MEN/1989 Dan Nomor Pol. 04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, Serta Pembinaan Tenaga.

²² Ibid hal. 62 – 63

2. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo dalam Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :²³

- a) Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
- b) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
- c) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

3. Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, objek perlindungan tenaga kerja meliputi :

- a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat;
- e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja; dan 0 Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

4. Program JAMSOSTEK sebagai salah satu bentuk Perlindungan Bagi Tenaga Kerja.

a. Pengertian

Setiap manusia pada dasarnya berhak atas sebuah perlindungan yang layak, dan hal itu telah dijelaskan dalam UUD 1945. Bentuk perlindungan tersebut bermacam-macam tergantung dari peran maupun dari profesi orang tersebut. Bagi tenaga kerja bentuk perlindungannya adalah salah satunya dengan memberikan

²³ Ibid hal. 106

JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai makna yang cukup luas, maka untuk mengetahui secara jelas makna dari jaminan sosial tenaga kerja sebaiknya kita mengetahui lebih dahulu makna dari jaminan sosial.

Jaminan mempunyai beberapa pengertian, antara lain :

- a) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 2 ayat (4).

Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

- b) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 angka 1.

Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

- c) Kenneth Thomson

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.²⁴

- d) ILO Convention 102

Sosial Security is “the protection which society provides for its members through a series of public measures :

- 1) *to offset the absence or substantial reduction of income from work resulting from various contingencies (notably*

²⁴ Soetono Kartonegoro, *Introduction to Principle of Social Security*, 1986, hal.29

sickness, maternity, employment injury, unemployment, invalidity, old age and death of the breadwinner);

- 2) *to provide people from health care; and*
- 3) *to provide benefits for families with children.*²⁵

Dari berbagai definisi mengenai jaminan sosial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial diberikan karena pada dasarnya manusia hidup dengan ketidaksebuahpastian yang akhirnya menyebabkan manusia tidak pernah mengetahui yang akan terjadi dihari esok, dan sebagai upaya preventif maka diberikan jaminan sosial.

Jaminan sosial dengan jaminan sosial terhadap tenaga kerja pada dasarnya sama karena mempunyai fungsi yang sama yaitu sebagai upaya preventif, yang membedakan hanya mencakup obyeknya saja. Jaminan sosial terhadap tenaga kerja mempunyai obyek yang lebih spesifik atau lebih sempit dibandingkan dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial terhadap tenaga kerja mempunyai beberapa pengertian antara lain :

- a) Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, berslain, hari tua, dan meninggal dunia.

- b) Iman Soepomo

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income*

²⁵ ILO Convention 102, Naskah Akademik Sistem Jaminan Sosial Nasional (NA SJSN), *Ibid.*

security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.²⁶

b. Sifat Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang. Menurut staf ahli Menteri Tenaga Kerja, terdapat beberapa sifat umum jaminan sosial yang dapat dikenal²⁷, yaitu :

- a) Program publik: jaminan sosial memberikan hak dan kewajiban secara pasti bagi pekerja dan pemberi berdasarkan peraturan perundangan, sehingga bersifat wajib dan perlu selalu ditegakkan;
- b) Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pekerja dan pemberi kerja;
- c) Resiko sosial-ekonomi: jaminan sosial menanggulangi resiko-resiko yang berupa peristiwa-peristiwa sosial-ekonomi yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan dan/atau membutuhkan perawatan medis.
- d) Berkelanjutan: program-program jaminan sosial bersifat jangka panjang (hari tua, kematian) atau jangka pendek yang berkesinambungan (kecelakaan, kesehatan), sehingga harus selalu dijaga solvabilitas dan likuiditasnya;
- e) Linas sektor: jaminan sosial mempunyai tujuan sosial yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak, dan tujuan ekonomis yang termasuk dalam kewajiban ekonomi makro, sehingga memerlukan kerjasama dan koordinasi antara sektor-sektor ketenagakerjaan, kesehatan, keuangan, kependudukan,

²⁶ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, hal.104

²⁷ PT Jamsostek, Perlindungan Bagi Tenaga Kerja menuju Masa Depan Sejahtera, 20 tahun PT Jamsostek Persero, PT Pustaka LP3ES Indonesia, November 1999, hal.137

perindustrian, perdagangan, sosial, peranan wanita, pekerjaan umum, penegakkan hukum, dan lain-lain.

c. Sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) di Indonesia

Sejarah penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja mengalami proses yang cukup panjang hingga akhirnya menemukan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Awal dari timbulnya jaminan sosial terhadap tenaga kerja sebenarnya sudah berawal dari zaman kolonial, yang dimana penyelenggaraannya diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang kecelakaan kerja. Bentuk perlindungan ini kemudian diperlukan lagi, maka pada tahun 1951 dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang kecelakaan kerja.

Pada tahun 1969, melalui Keputusan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1969 untuk membentuk yayasan dana jaminan sosial (YDJS) untuk melaksanakan program asuransi sakit, hamil, cuti dan meninggal dunia. Kepesertaan dalam yayasan dana jaminan sosial (YDJS) bersifat sukarela tanpa adanya paksaan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan secara bertahap, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, maka pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan seluruh pegawai BUMN (Badan Usaha Milik Negara) untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34/1977 pembentukan wadah penyelenggaraan ASTEK yaitu Perum Astek.²⁸

Pada tahun itu pula (1977), dicetuskannya program ASTEK berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1997 Tentang

²⁸ www.jamsostek.co.id/sejarah jamsostek

pelaksanaan program ASTEK yang diselenggarakan sejak tahun 1978 sampai tahun 1992. Program ASTEK tersebut terdiri dari asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua, dan asuransi kematian. Bersamaan dengan itu pula diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 Tentang Perum ASTEK sebagai badan penyelenggara program ASTEK. Status ASTEK sebagai Perum kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990.

Peralihan Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1972 Tentang Pelaksanaan Program Astek kepada Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang penyelenggara program JAMSOSTEK, secara keseluruhan dari sisi teknisnya tidak banyak terjadi perbedaan atau perubahan. Perbedaan yang cukup mendasar terletak pada cakupan programnya, besarnya iuran dan jaminan dan lingkup keanggotannya.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan kemudian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1995 ditetapkan PT. JAMSOSTEK (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial terhadap tenaga kerja (JAMSOSTEK).

d. Karakteristik Jamsostek

Program Jamsostek bersifat wajib secara nasional dalam memberikan perlindungan dasar terhadap resiko sosial ekonomi, sehingga harkat dan martabat pekerja sebagai manusia selalu terpelihara.

Sebagai program wajib, Jamsostek selain diatur melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan peraturan pelaksanaannya sebagaimana dimaksud pada II.1 diatas juga dengan PP nomor 83 tahun 2000 dan Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993.

Untuk menjamin kecukupan pemberian manfaat jaminan sosial, pengusaha dan pekerja memberikan kontribusi rutin setiap bulan sesuai dengan besarnya upah atau gaji yang diterima. Besarnya kontribusi dan manfaat yang diterima dihitung berdasarkan prinsip asuransi.

Program Jamsostek mengikuti prinsip gotong royong, yaitu bahwa pekerja yang sehat membantu pekerja yang sakit, yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah serta yang muda mendukung yang tua.

Program Jamsostek adalah usaha nirlaba. Pengembangan dana Jamsostek dimaksudkan hanya untuk meningkatkan manfaat bagi pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu program Jamsostek harus bebas pajak.

Kontribusi pengusaha dan pekerja untuk dana Jamsostek tidak dapat dipandang sebagai saham pengusaha atau saham pemerintah. Penyelenggara Jamsostek diawasi oleh unsur tirpartit (Wakil Pengusaha, Wakil Serikat Pekerja dan Wakil Pemerintah), namun program Jamsostek tidak membayar deviden kepada siapapun.

Jamsostek baru mencakup 4 (empat) program jaminan sosial, yaitu santunan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, santunan kematian, dan santunan pemeliharaan kesehatan.

e. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jaminan Sosial merupakan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, haru tua dan meninggal dunia, yang

mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan atau membutuhkan perawatan medis Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.²⁹

Fungsi – fungsi jaminan sosial bagi tenaga kerja :³⁰

a. Fungsi Proteksi atau perlindungan

Dalam menghadapi kesulitan ekonomi akibat kecelakaan, sakit maupun kematian pekerja, bantuan secara individual mungkin saja memadai, tetapi tidak memiliki kepastian. Untuk itu diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif guna menutup kelemahan – kelemahan diatas. Diharapkan tiap – tiap orang memiliki kepastian bahwa mereka akan memperoleh perlindungan.

b. Fungsi Produksi.

Jaminan Sosial baik secara langsung maupun tidak, meningkatkan produktivitas para pekerja. Produktivitas tinggi yang langgeng hanya dapat dicapai dalam kondisi pekerja yang baik. Perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya akan memungkinkan buruh untuk memusatkan perhatian pada pekerjaannya. Dalam skema jaminan sosial ini pihak pekerja, penguasa maupun pemerintah sama – sama diuntungkan.

c. Fungsi Redistribusi

Kebijakan pengupahan nasional, melalui penetapan gaji minimum maupun ketentuan – ketentuan lain dimaksudkan sebagai usaha untuk memperbaiki pendapatan kaum pekerja. Tetapi pemerataan hasil usaha tersebut belum tentu sesuai dengan persepsi keadilan, karena itu upaya redistribusi perlu ditempuh seperti pengenaan pajak secara progresif, usaha –

²⁹ www.jamsostek.co.id, Program Hari Tua

³⁰ Medeline, K. Hendytio. op. cit. hal. 551

usaha pelayanan sosial serta melalui mekanisme jaminan sosial. Program jaminan Sosial dapat memiliki fungsi redistribusi. Pembayaran kontribusi dapat dipola sedemikian rupa sehingga bersifat progresif, sementara santunan dapat dipola sedemikian rupa sehingga bersifat progresif, sementara santunan dapat dipola hingga sedikitnya tidak seprogresif kontribusi. Disini yang dimaksud aspek pemerataan dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial mencakup baik pemerataan horisontal maupun vertikal. Bentuk pemerataan horisontal adalah pemerataan antara anggota anggota dari kelompok umur yang berada dalam golongan pendapatan yang sama (antar generasi). Pemerataan vertikal yaitu pemerataan antara berbagai kelompok golongan pendapatan.³¹ Tetapi program redistribusi yang terlalu kuat tidak menarik bagi mereka yang berpenghasilan tinggi, terlebih jika terlalu banyak menghimpun kelompok yang berpenghasilan rendah. Kelompok yang berpenghasilan tinggi akan merasa dirugikan sebab mereka membayar kontribusi yang lebih banyak dan menerima klaim atau jaminan yang jumlahnya mungkin sama dengan kelompok yang membayar kontribusi lebih rendah. Dengan demikian perlu menjadi bahan pemikiran untuk memberikan klaim yang lebih besar bagi kelompok berpenghasilan tinggi.

d. Fungsi Kemasyarakatan.

Fungsi ini disempitkan artinya menjadi fungsi “stabilitas”, yaitu bahwa jaminan sosial yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja di dalam menghadapi berbagai resiko sosial diharapkan dapat membawa ketenangan bekerja sehingga membantu terciptanya ketentraman industri (industrial peace), mengurangi masalah – masalah dan perselisihan perburuhan. Selanjutnya keadaan – keadaan ini

³¹ Sentanoe Kertonegoro, Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia “, (Jakarta; Mutiara, 1982), hal. 229

diharapkan dapat mencegah tumbuhnya keresahan sosial dan menghindari terjadinya pemogokan (flock out) atau memperlambat pekerjaan. Disamping itu, yang terpenting adalah bahwa jaminan sosial, yang bertujuan menurunkan ketidakpastian ekonomis dapat menyumbangkan ke arah terbentuknya harmoni sosial.³²

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut dibentuklah Badan Penyelenggara tunggal yang ditunjuk oleh Pemerintah berdasarkan ketentuan UU no. 3 tahun 1992 itu sendiri, sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 PP 36 tahun 1995 adalah untuk menyelenggarakan:

- Jaminan Kecelakaan Kerja.
- Jaminan Kematian
- Jaminan Hari Tua
- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Tetapi pada kenyataannya sering kali pada tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), program jaminan sosial tenaga kerja hanya terdiri dari tiga ruang lingkup, yaitu :

- 1) Jaminan kecelakaan kerja
- 2) Jaminan kematian
- 3) Jaminan pemeliharaan kesehatan

Program Jamsostek yang diselenggarakan saat ini mencakup 5 prinsip dasar ;³³

1. skala besar ekonomis

Ketentuan wajib dapat lebih menjamin jumlah kepesertaan Yang cukup besar sehingga secara statis dan berdasarkan hukum angka besar maka probabilitas, asumsi dan perkiraannya dapat

³² K. Kalirajan dan Paitoon Wilboonchutikula, "The Social Security System in Singapore," ASEAN Economic Bulletin 3 (juli 1986): 129

³³ Departemen Tenaga Kerja RI, Buku Pedoman Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1994/1995. hal. 7

dilakukan dengan tepat. Selain itu, pembiayaan secara rata – rata per unit atau perkapita dapat ditekan lebih rendah.

2. Gotong royong

Kepesertaan yang besar memungkinkan berlangsungnya gotong royong secara efektif. Gotong royong antar resiko berarti mereka yang sehat membantu yang sakit, mereka yang tidak mengalami musibah membantu yang terkena musibah. Gotong royong antar generasi yaitu mereka yang muda membantu yang lebih tua. Gotong royong antar penghasilan ialah mereka yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

3. Pemerataan Perlindungan.

Dengan ketentuan wajib yang ditegakkan secara konsisten maka pada dasarnya setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan jaminan social. Tenaga Kerja yang bekerja di Perusahaan besar maupun kecil berhak atas Jamsostek. Perlindungan dasar memungkinkan diikuti oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja karena pembiayaan dapat terjangkau.

4. Kemanfaatan terjamin.

Perundang - undangan wajib menjamin kesinambungan kepesertaan. Adanya kesinambungan dalam hal kepesertaan yang menjadikan perkiraan dan proyeksi dapat dilakukan jauh kedepan secara lebih akurat. Dengan demikian solvabilitasnya tetap terjamin demikian juga kemanfaatannya (benefit) akan selalu terjamin karena penerimaan iurannya juga akan terjamin kesinambungannya. Dengan kata lain bahwa penyelenggaraannya tidak akan mengenal kebangkrutan.

5. Pendidikan masa depan.

Ketentuan wajib mengikuti program jamsostek mendidik para tenaga kerja untuk memikirkan masa depannya. Tanpa kewajiban pada umumnya sulit bagi tenaga kerja untuk menyisihkan sedikit dari penghasilannya guna kepentingan jaminan social hari tua, waktu sakit, bila mengalami kecelakaan kerja atau meninggal dunia, selain itu ketentuan wajib memaksa pengusaha untuk memikirkan jaminan sosial untuk karyawannya.

Secara jelas keempat program jaminan sosial tenaga kerja di atas akan diuraikan sebagai berikut :

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan salah satu bentuk resiko yang harus dialami oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Maksud kecelakaan kerja disini tidak hanya yang terjadi di tempat kerjanya melainkan kecelakaan yang terjadi karena adanya hubungan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja maupun di jalan pulang dari tempat kerja menuju rumah. Pada umumnya kecelakaan kerja akan mengakibatkan :

- a) Kematian
- b) Cacat atau tidak berfungsi sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan.

Pengertian cacat menurut Undang-Undang adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

Cacat dibagi 2 (dua) kategori, yaitu :

(1) Cacat tetap

Yaitu penderitanya mengalami gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.

(2) Cacat sementara

Yaitu penderitanya mengalami gangguan fisik hanya untuk sementara waktu.

Kecelakaan kerja selalu datang menghampiri pekerja di waktu yang tidak pernah terduga, maka untuk menanggulangi hilangnya atau sebagian penghasilan tenaga kerja akibat dari kecelakaan kerja tersebut maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan meliputi :

- (1) Biaya pengangkutan.
- (2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan.
- (3) Biaya rehabilitasi.
- (4) Santunan berupa uang yang meliputi :
 - Santunan sementara tidak mampu bekerja.
 - 4 bulan pertama 100% upah
 - 4 bulan kedua 75% upah
 - Selanjutnya 50% upah
 - Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 - Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
 - Santunan kematian.

Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi tanggung jawab dari Pengusaha, sehingga Pengusaha memiliki kewajiban membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% sampai 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Berkenaan dengan penyakit yang timbul karena hubungan kerja yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 pasal 2 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Walaupun hubungan kerja telah berakhir namun hak atas jaminan pemeliharaan kesehatan dapat diperoleh apabila menurut hasil diagnosa dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja.

2) Jaminan Kematian

Jaminan Kematian berbeda dengan kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian, karena jaminan kematian diberikan ketika tenaga kerja tersebut meninggal bukan yang dikarenakan oleh kecelakaan kerja.

Dalam pasal 12 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang dikatakan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian yang dimaksud meliputi biaya pemakaman, dan santunan berupa uang.

Santunan berupa uang tersebut diberikan kepada keluarga yang ditinggalkan. Yang dimaksud keluarga yang ditinggalkan adalah suami atau istri yang ditinggalkan, keturunan sedarah dari tenaga kerja yang meninggal menurut garis lurus yang bawah dan garis lurus ke atas, dihitung sampai sederajat kedua dan termasuk anak yang disahkan. Apabila tenaga kerja yang meninggal tersebut belum berkeluarga, maka hak atas jaminan kematian tersebut diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal tersebut yaitu orang tua, saudara sekandung, kakek atau nenek.

Hak atas jaminan kematian dapat juga diberikan kepada para pihak yang mendapatkan surat wasiat dari tenaga kerja yang meninggal tersebut maupun perusahaan yang nantinya akan mengurus pemakaman.

3) Jaminan Hari Tua

Pada dasarnya program jaminan hari tua diberikan sebagai program perlindungan mengenai kepastian pendapatan di saat tenaga kerja sudah di usia yang tidak produktif lagi. Program jaminan hari tua merupakan program tabungan yang bersifat jangka panjang. Program jaminan hari tua bersifat jangka panjang yang dimaksudkan untuk hari tua maka dari pada itu tidak bisa diambil sewaktu-waktu.

Jaminan hari tua tidak hanya ditanggung oleh tenaga kerja tetapi juga ditanggung oleh pengusaha atau perusahaan, dan dimana iuran program jaminan hari tua yang ditanggung oleh perusahaan atau pengusaha senilai 3,7% (tiga koma tujuh persen) dan ditanggung oleh tenaga kerja senilai 2% (dua persen).

Manfaat program jaminan hari tua yaitu tenaga kerja akan mendapatkan uang yang selama ini dibayarkan berupa iuran ditambah lagi dengan hasil pengembangannya.

Pembayaran atau pengembalian iuran yang sudah terkumpul beserta dengan hasil pengembangannya dapat dilakukan apabila :

- a) Tenaga kerja telah berumur 55 (lima puluh lima) tahun.
- b) Tenaga kerja tersebut meninggal dunia (walaupun belum berumur 55 tahun).
- c) Tenaga kerja tersebut cacat total.
- d) Mengalami PHK (pemutusan hubungan kerja) setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dengan masa tunggu 6 (enam) bulan.

- e) Tenaga kerja tersebut akan pergi keluar negeri dan tidak akan kembali lagi ke Indonesia.
- f) Tenaga kerja tersebut pada akhirnya menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia).

Tata cara pengajuan pembayaran pengembalian program jaminan hari tua :

- a) Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsotek setempat dengan melampirkan :

- (1) Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli.
- (2) Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi).

Permintaan pembayaran jaminan hari tua (JHT) bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri dengan :

- (1) Surat Keterangan Dokter

- b) Permintaan pembayaran jaminan hari tua (JHT) bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan :

- (1) Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia.
- (2) Photocopy Paspor.
- (3) Photocopy VISA

- c) Permintaan pembayaran jaminan hari tua (JHT) bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun dilampiri :

- (1) Surat keterangan kematian dari Rumah Sakit/ Kepolisian/ Kelurahan.
- (2) Photocopy Kartu Keluarga.

- d) Permintaan pembayaran jaminan hari tua (JHT) bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak

tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan :

- (1) Photocopy surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan.
- (2) Surat pernyataan belum bekerja lagi.

e) Permintaan pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT) bagi tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil/ABRI.

Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT. Jamsostek (Persero) melakukan pembayaran Jaminan Hari Tua (JHT).³⁴

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan diperlukan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang sempurna agar produktivitas tenaga kerja tersebut dapat berjalan secara optimal.

Pada pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dijelaskan bahwa pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Tetapi tidak semua penyakit ditanggung dalam jaminan pemeliharaan kesehatan, antara lain seperti penyakit kelamin, AIDS, penyakit kanker, cuci darah (haemodialisa), akibat alcohol atau narkotika, kelainan genetik.

Jaminan pemeliharaan kesehatan tidak hanya untuk bekerja itu sendiri tetapi juga diberikan kepada keluarganya seperti suami atau istri dan anak, dan hal tersebut diatur dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

³⁴ www.jamsostek.co.id

Program jaminan pemeliharaan kesehatan yang diatur dalam pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 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.

C. Hak-Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal tersebut memiliki arti bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun juga, berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha, ini berarti, pekerja/buruh yang serikat PKWT memiliki hak yang sama dengan pekerja/buruh tetap.

Menurut Abdul Khakim, yang termasuk hak-hak pekerja/buruh antara lain :

- 1) Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian;
- 2) Hak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Hak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan;
- 5) Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.³⁵

³⁵ Ibid. hal. 53

Sedangkan menurut Keraf, yang termasuk hak-hak dari pekerja/buruh adalah .³⁶

- 1) Hak atas pekerjaan;
- 2) Hak atas upah yang adil;
- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul;
- 4) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan;
- 5) Hak untuk diproses hukum secara sah;
- 6) Hak untuk diperlakukan secara sama;
- 7) Hak atas rahasia pribadi;
- 8) Hak atas kebebasan suara hati.

Lebih dijelaskan oleh Esti Nuringdyah bahwa yang termasuk ke dalam hak sosial buruh diantaranya antara lain :

- 1) Kebebasan untuk memperjuangkan kepentingan sendiri,
- 2) Hak untuk mendapatkan tempat tinggal dan tempat kerja yang layak,
- 3) Hak kebebasan untuk berserikat dan berunding bersama,
- 4) Hak untuk mendapatkan perlakuan dan peluang yang sama bagi laki-laki dan perempuan atas informasi, konsultasi dan partisipasi ditempat kerja,
- 5) Hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan ditempat kerja,
- 6) Hak atas pendidikan dan penelitian.

Menurut Prinst, hak-hak normatif pekerja di atur dalam Peraturan Menteri Perburuhan tanggal 28 September 1964 No. 9/1964 jo No. 11/1964, tanggal 18 November 1964 yang mengatur tentang besarnya uang pesangon, yang terdiri dari uang jasa dan ganti rugi upah untuk keperluan pemberian uang pesangon. Berikut ini akan dijelaskan didalam tabel mengenai hak-hak normatif pekerja.³⁷

³⁶ op.cit hal. 161 – 171

³⁷ Ibid. hal. 150 - 153

Tabel 1. Tabel Mengenai Pesangon

No.	Masa Kerja/Tahun	Besar Pesangon
1	0 sampai kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
2	1 sampai kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
3	2 sampai kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
4	3 tahun lebih	4 bulan upah

Sumber : Prinst, Darwan, 1994, *Hukum Ketenagakerajaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Tabel 2. Tabel Mengenai Uang Jasa

No.	Masa Kerja/Tahun	Besar Pesangon
1	5 sampai kurang dari 10 tahun	1 bulan upah
2	10 sampai kurang dari 15 tahun	2 bulan upah
3	15 sampai kurang dari 20 tahun	3 bulan upah
4	20 sampai kurang dari 25 tahun	4 bulan upah
5	25 tahun lebih	5 bulan upah

Sumber : Prinst, Darwan, 1994, *Hukum Ketenagakerajaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Untuk lebih jelasnya, akan dijabarkan di dalam.

Tabel 3. Hak-Hak Tenaga Kerja (Berdasarkan Beberapa Penulis)

No.	KHAKIM	KERAF
1	Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	Hak atas pekerjaan;
2	Hak atas fasilitas lain, bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;	Hak atas upah yang adil;
3	Hak atas perlakuan yang tidak	Hak untuk berserikat dan

diskriminatif dari pengusaha; berkumpul;

- 4 Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, dan kesehatan; kematian dan penghargaan
- 5 Hak atas kebebasan berserikat Hak untuk diproses hukum secara dan perlakuan Ham dalam sah; hubungan kerja.
- 6 Hak untuk diperlakukan secara sama;
- 7 Hak atas rahasia pribadi;
- 8 Hak atas kebebasan suara hati.

Sumber : Beberapa buku referensi (terdapat di daftar pustaka), 2007

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan sistem outsourcing sekalipun, para pengusaha pengguna tenaga/kerja yang serikat pada PKWT tetap harus menjamin hak-hak pekerja/ buruh tersebut dimana pengusaha tidak boleh mengurangi upah pekerja/buruh dari ketentuan upah minimum, mengurangi hak perlindungan, menekan atau mengintimidasi kebebasan pekerja/buruh dalam menyampaikan pendapat dan berorganisasi, mengurangi hak PHK, dan sebagainya dengan berbagai alasan dan dalil apapun.