



**PEMBAYARAN PESANGON BAGI PEKERJA YANG
TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM
JAMSOSTEK**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

**Nama: Abdul Iftar Darpi
NPM: 0500230012**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
KEKHUSUSAN IV (Hukum Kegiatan Ekonomi)
DEPOK
FEBRUARI 2011**

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Abdul Iftar Darpi

NPM : 0500230012

Tanda Tangan :



Tanggal : 23 Februari 2011

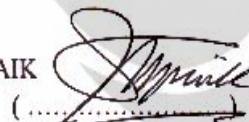
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Abdul Iftar Darpi
NPM : 0500230012
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena
pemutusan hubungan kerja dalam Jamsostek

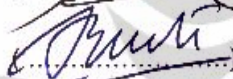
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

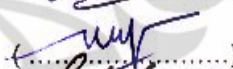
Pembimbing I : Kornelius Simandjuntak S.H., M.H., AAIK



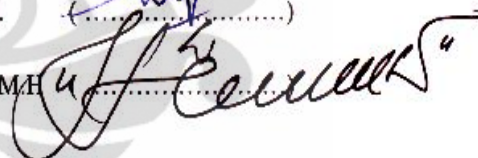
Pembimbing II : Akhmad Budi Cahyono S.H., M.H.



Penguji : Myra R. Budi Setiawan, S.H., M.H.



Penguji : Purnawidhi W. Purbacaraka, S.H., M.H.



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 28 Februari 2011

KATA PENGANTAR

Bismillah hirrahmannirrahim

Saya ucapkan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan inspirasi dan kekuatan untuk membuat skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada pembimbing saya, Bapak Kornelius Simandjuntak S.H., M.H., AAIK dan Bapak Akhmad Budi Cahyono S.H., M.H. yang dengan kesabaran telah membimbing saya.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada penguji makalah ini, Ibu Myra R. Budi Setiawan, S.H., M.H. dan Bapak Purnawidhi W. Purbacaraka, S.H., M.H., dengan memberikan pertanyaan yang objektif.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada staff Biro Pendidikan Ekstensi dengan memberikan masukan-masukan dalam pembuatan skripsi ini.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada rekan saya Shirly Santosa yang telah member semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

Semoga dengan adanya skripsi ini, bagi mahasiswa dan mahasiwi selanjutnya dapat mendapatkan informasi yang baik mengenai Jamsostek dalam hal pembayaran pesangon.

Sekali lagi terimakasih banyak, semoga Allah SWT memberikan balasan setimpal atas kebaikan Bapak dan Ibu.


Abdul Iftar Darpi

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Iftar Darpi
NPM : 0500230012
Program Studi : Ilmu Hukum
Departemen :
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Jamsostek dalam pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja,

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 26 Februari 2011
Yang menyatakan


Abdul Iftar Darpi

ABSTRAK

Nama : Abdul Iftar Darpi
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Pembayaran Pesangon Bagi Pekerja yang
Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Jamsostek

Subjek ini dibuat dengan dasar adanya keinginan untuk memberikan masukan untuk perbaikan sistem dari suatu jaminan sosial berdasarkan perundangan yang berlaku di Indonesia dalam pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja berdasarkan penyelenggaraan Jamsostek di Indonesia. Serta idealnya penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga kerja di Indonesia dimasa mendatang yang akan meningkatkan kesejahteraan para pekerja umumnya para tenagakerja yang terkena pemutusan hubungan kerja khususnya dan peningkatan perekonomian baik dalam *scope* pemerintah daerah maupun pemerintah pusat..

ABSTRACT

Name : Abdul Iftar Darpi
Study Program : Science of law
Title : Jamsostek in unemployment payment to workers who get laid-off.

This subject was made based on a need to provide an input for betterment and development of a social security system for workers in Indonesia based on current laws and regulations in Indonesia. These laws and regulations on unemployment payment benefit will be a base to research and analyze if the workers get enough to stand the crucial time during their unemployment period. Ideally, the payment will increase their prosperity or at least to support themselves and their family life during their difficult time, that is on unemployment. This payment of unemployment will also increase the prosperity of the local area and as well as the whole country.

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas	ii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	iii
Kata Pengantar	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar Isi	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pokok Permasalahan	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Metode Penelitian	8
1.5. Kerangka Konseptual	10
1.6. Sistematika Penelitian	12
BAB 2 GAMBARAN UMUM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI INDONESIA	
2.1. Sejarah Terbentuknya Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14
2.2. Pengertian Jaminan Kesejahteraan	18
2.3. Fungsi dan Peranan Lembaga Jamsostek Indonesia	20
2.4. Peranan Jamsostek Indonesia	33
2.5. Kebijakan atas bunga	36

BAB 3	JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	
3.1.	Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	38
3.2.	Proses Pemutusan Hubungan Kerja	42
3.3.	Peran JAMSOSTEK Akibat PHK	45
3.4.	Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi Pekerja	47
BAB 4	PEMBAYARAN PESANGON BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA	
4.1.	Pembayaran Pesangon	52
4.2.	Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	61
4.3.	Jaminan Sosial dan Hak Pekerja	65
BAB 5	PENUTUP	
5.1.	Kesimpulan	71
5.2.	Saran	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan penduduk terdapat tiga pilar pendekatan perlindungan sosial yang saling melengkapi namun berbeda pola penyelenggaraannya. Pilar pertama, menggunakan mekanisme bantuan sosial (*social assistance*) kepada penduduk yang kurang mampu, baik dalam bentuk bantuan uang tunai maupun pelayanan tertentu untuk memenuhi kebutuhan dasar layak. Pembiayaan bantuan sosial dapat bersumber dari anggaran negara atau dari masyarakat. Mekanisme bantuan sosial biasanya diberikan kepada penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) yaitu masyarakat yang benar-benar membutuhkan, seperti penduduk miskin, sakit, lanjut usia atau ketika terpaksa menganggur.¹

Pilar kedua, menggunakan mekanisme asuransi sosial atau tabungan sosial yang bersifat wajib atau compulsory insurance, yang dibiayai dari kontribusi atau iuran yang dibayarkan oleh peserta. Dengan kewajiban menjadi peserta, sistem ini dapat terselenggara secara luas bagi seluruh rakyat dan terjamin kesinambungannya dan profesionalisme penyelenggaraannya. Mekanisme asuransi sosial merupakan tulang punggung pendanaan jaminan sosial di hampir semua negara. Mekanisme ini merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal penduduk dengan mengikut-sertakan mereka secara aktif melalui pembayaran iuran.

Di berbagai negara yang telah menerapkan sistem jaminan sosial dengan baik, perluasan cakupan peserta dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan ekonomi masyarakat dan pemerintah serta kesiapan penyelenggaranya. Tahapan biasanya dimulai dari tenaga kerja di sektor

¹ Singgih B Setiawan, "Jamsostek, Lokomotif Penyelenggaraan SJSN", <<http://www.bumn.go.id/jamsostek/id/publikasi/berita/jamsostek-lokomotif-penyelenggaraan-sjsn/>>, diakses tanggal 28 Februari 2011

formal, selanjutnya diperluas kepada tenaga kerja di sektor informal, untuk kemudia mencapai tahapan cakupan seluruh penduduk.

Pilar ketiga, menggunakan mekanisme asuransi sukarela (voluntary insurance) atau mekanisme tabungan sukarela yang iurannya atau preminya dibayar oleh peserta sesuai dengan tingkat resiko dan manfaat yang diinginkan. Pilar ketiga ini adalah jenis asuransi yang sifatnya komersial, dan sebagai tambahan setelah peserta yang bersangkutan menjadi peserta asuransi sosial.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh penghasilan yang layak. Hal ini secara tegas diatur dalam Undang Undang Dasar 1945.²

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

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu yang sangat sensitive karena memiliki implikasi serius bagi para karyawan yang di-PHK. Mereka tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang mendapatkan pekerjaan baru. Repotnya, niat mulia ini tidak selalu berjalan mulus. Posisi karyawan yang di-PHK sangat bertolak belakang dengan perusahaan. Karyawan berupaya keras memperjuangan hak-haknya, namun di sisi berseberangan perusahaan berusaha menekan beban keuangan yang harus dibayarkan.

Ketentuan uang pesangon masih penuh perbedaan pendapat, khususnya PHK karena ketentuannya diberlakukan PHK bila terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh para pekerja³. Sedangkan banyak terjadi PHK pada saat salah urus atau mismanajemen.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (3),

³ Undang-undang no 3 tahun 2003 tentang Ketengakerjan pasal 158

Dalam banyak kasus, PHK sering terjadi karena salah urus perusahaan. Kesalahan tersebut mulai dari penentuan strategi bisnis hingga manajemen bisnis yang tidak profesional dan penuh KKN. Lebih parah lagi, para eksekutif yang bersalah itu paling keras bersikap terhadap para karyawan yang harus menjadi korban atau dikorbankan.

Dengan posisi yang saling bertolak belakang ini, nyaris jarang sekali terjadi proses PHK yang sejuak atau berjalan mulus, di mana satu sama lain berusaha memahami posisi dan kondisi masing-masing. Apalagi PHK yang sifatnya massal. Kasus-kasus PHK semacam ini biasanya mengharuskan para karyawan untuk turun ke jalan memperjuangkan nasib mereka. Dari demo karyawan yang tidak puas terhadap perusahaan sudah menjadi pemandangan umum di kantor pusat Depnakertrans, Jakarta.

Dengan dibentuknya JAMSOSTEK melalui program-program jaminan sosialnya, diharapkan bisa melindungi pekerja atas segala risiko kerja, termasuk PHK dan menjamin masa depan saat memasuki usia pensiun. Jamsostek juga harus menjamin dana dititipkan pekerja peserta untuk dikelola selalu aman dan berkembang.

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia didasarkan pada Undang-undang Dasar 1945 dan berbagai aturan tentang jaminan sosial tenaga kerja yang diantaranya adalah Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi para pekerja, baik yang terkena pemutusan hubungan kerja maupun kelayakan hidup lainnya.

Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dimulai dari lahirnya UU No. 33/1947 UU No.2/1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 PMP No.8/1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP No. 15/1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), serta diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Tahun 1977 merupakan tahun yang penting dan bersejarah bagi sistem Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (*ASTEK*), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Selain itu lahir PP No.34/1977 Tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yang melahirkan Perum Astek.⁴

Pada tahun 1992 lahir UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*JAMSOSTEK*), yang berisikan tentang hak-hak sosial tenaga kerja. Dengan terbitnya PP No.36/1995 maka PT. Jamsostek ditetapkan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menjalankan program jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Terhadap pekerja yang diikat secara langsung dengan pekerja yang diikat antar perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, perlindungan hukumnya baik terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh pekerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan antara lain melalui program *JAMSOSTEK*, yang diharapkan di samping dapat memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Setiap individu manusia memiliki ketidakpastian dalam proses kehidupannya, meliputi lahir, hidup, berkembang/tumbuh, dewasa, bekerja kemudian meninggal. Proses tersebut menempatkan individu manusia penuh dengan ketidakpastian, termasuk ketidakpastian atas keselamatan jiwa dan kehidupannya setelah melewati usia produktif.

⁴ Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468 tentang Tenaga Kerja.

Secara umum tentang jaminan sosial bagi setiap warga negara ini, Indonesia telah memberikan jaminan kehidupan bagi setiap warga negara melalui sistem jaminan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.⁵

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesungguhnya sudah dilaksanakan di Indonesia, namun demikian jaminan sosial tersebut terbatas pada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (pemberi kerja)⁶ sebagaimana tertera dalam Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan Sosial ini berlaku hanya pada setiap orang yang bekerja pada perusahaan untuk mendapatkan program jaminan sosial. Jaminan sosial yang dimaksud merupakan bentuk perlindungan dasar dan minimal. Hal tersebut berbeda dengan Program Jaminan Sosial atau *Social Security* yang diselenggarakan di Amerika Serikat yang telah mengembangkan program jaminan sosial atau *social security system* sebagai bentuk perlindungan dasar namun melebihi perlindungan minimal di Indonesia.

Realisasi program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dilakukan melalui peraturan yang mewajibkan perusahaan mengikutsertakan karyawannya atau tenaga kerja ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja melalui badan penyelenggara PT. Jamsostek, sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 4 ayat (1), dimana ruang lingkup jaminan sosial tersebut diatur lebih lanjut dalam pasal 6 ayat (1) yaitu:

“Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan kerja

⁵ Hal tersebut dinyatakan dalam Pasal 34 Ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, yang menyatakan: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek hukum Jaminan sosial Tenaga kerja di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali, 2008), hal. 2-3. Bahwa Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

- b. *Jaminan Kematian*
- c. *Jaminan Hari Tua*
- d. *Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.*”

Ruang Lingkup jaminan sosial ini berlaku pada saat terjadi hubungan kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan tenaga kerja, dan pada saat hubungan kerja berakhir (pada saat pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja), maka dengan serta merta pekerja tersebut akan mendapatkan haknya berupa jaminan hari tua.⁷

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja, sehingga dalam masa bekerja jika terjadi kecelakaan kerja ataupun tenaga kerja sakit bahkan jika tenaga kerja meninggal, maka PT. Jamsostek akan melakukan kewajibannya sebagaimana perusahaan dan tenaga kerja telah mendaftarkan dan membayarkan premi/iuran bagi tenaga kerjanya ke PT. Jamsostek, sehingga peristiwa yang demikian meringankan beban perusahaan.

Besarnya iuran/premi dihitung berdasarkan analisis aktuaria yang disesuaikan dengan program manfaat yang akan diberikan, struktur dan trend demografi serta resiko yang dihadapi, ditetapkan dalam prosentase tertentu terhadap upah dengan mempertimbangkan kemampuan/pendapatan penduduk. Iuran/premi ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerjanya.⁸

Dana iuran/premi/kontribusi peserta yang terkumpul perlu dikelola dan diawasi oleh suatu Dewan Wali Amanah (Board of Trustee) dan hanya digunakan untuk kepentingan pesertanya sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku. Sebagian dana yang terkumpul perlu diinvestasikan dan dikembangkan seaman mungkin. Karena prinsip “non-

⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu pengantar)*, Cet 1 (Jakarta: Pradnya Paramitha, 2004), hal. 85.

⁸ Prof. Dr. Yaumul Chairiah Agoes Achir, “Jaminan Sosial Nasional Indonesia”, Makalah disampaikan pada Seminar Nasional “Menggalang Masyarakat Indonesia Baru yang Berkemanusiaan”. Diselenggarakan oleh Ikatan Sosiologi Indonesia, tanggal 28 Agustus 2002 di Bogor.

for-profit”, maka hasil investasi tersebut akan dikembalikan dan digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.⁹

Meskipun perusahaan telah mendaftarkan pekerja atau karyawannya ke dalam program jamsostek ini, namun pekerja atau buruh tetap dalam posisi tidak menentu, artinya jaminan tersebut sebagai bentuk penghargaan kepada manusia dan perlindungan kepada pekerja, hanya dapat dinikmati pada saat seseorang bekerja pada suatu perusahaan, karena memang ketentuan undang-undang memberikan batasan pemeliharaan melalui paket jaminan tersebut sebatas seseorang dinyatakan dan terdaftar sebagai tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan (pemberi kerja).

Manakala seseorang tidak lagi berstatus sebagai tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan (pemberi kerja), maka dengan serta merta hak tersebut akan hilang, termasuk juga program jaminan hari tua yang dibayarkan pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Di Amerika Serikat jaminan sosial yang diatur dalam *Social Security Act* di Amerika Serikat, memberikan perlindungan terhadap setiap warga negara baik pekerja atau pun bukan pekerja.¹⁰ Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur melalui *Social Security Act* memberikan perlindungan secara paripurna kepada pekerja ataupun karyawan, setelah dinyatakan mereka tidak dapat bekerja atau pun diberhentikan dari pekerjaannya, dalam batas waktu dan tunjangan dalam jumlah yang tertentu. Demikian juga pada saat para pekerja maupun karyawan yang memasuki masa pensiun, mereka akan menerima tunjangan dalam jumlah tertentu sampai mereka meninggal dunia. Bilamana tenaga kerja yang telah pensiun meninggal dunia meninggalkan istri dan anak dibawah umur, maka tunjangan ini akan jatuh kepada para ahli waris tersebut.

1.2. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan yang akan di uraikan dalam an ini terfokus pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Bruno Stein, *Social Security and Pensions in Transition – Understanding the American Retirement System*, (New York: The Free Press, 1980), hal. 5.

1. Bagaimana sistem Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia?
2. Bagaimana Pembayaran Pesangon bagi Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja berdasarkan penyelenggaraan Jamsostek di Indonesia?
3. Bagaimana idealnya penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga kerja di Indonesia dimasa mendatang?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan pokok permasalahan di atas, penelitan ini memiliki tujuan umum untuk mengetahui model pelaksanaan Jaminan sosial di Indonesia dan Jaminan sosial di Amerika Serikat.

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyelenggaraan Jamsostek di Indonesia.
2. Untuk mengetahui sistem pembayaran Pesangon terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja berdasarkan penyelenggaraan Jamsostek dengan ilustrasi *Social Security System* di Amerika Serikat.
3. Untuk mengetahui Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang ideal di Indonesia dimasa mendatang.

1.4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder. Oleh karena itu dapat digolongkan sebagai penelitian hukum kepustakaan.¹¹ Studi literatur ini akan meliputi pengindentifikasian, penjelasan dan penguraian secara sitematis bahan pustaka yang mengandung informasi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.¹²

¹¹ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Ed. 1, Cet.7, (Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2003), hal. 13-14.

¹² M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal. 78.

Penelitian ini juga dikategorikan sebagai penelitian yuridis normatif,¹³ Yuridis Normatif artinya penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini terdiri dari:¹⁴

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terkait dengan an ini adalah peraturan perundang-undangan, yaitu Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terkait dengan penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia dan Amerika Serikat.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang mendukung atau memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, dalam hal ini buku-buku teks, hasil penelitian, majalah dan surat kabar.
- c. Bahan hukum Tertier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam hal ini adalah kamus, dan ensiklopedia.

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen yang dilakukan melalui data tertulis.¹⁵ Untuk itu berusaha untuk mendapatkan data yang terdapat hubungannya dengan permasalahan yang diuraikan.

Dari tipologi penelitian, berdasarkan sifatnya, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksplanatoris¹⁶ dengan memberikan gambaran dan penjelasan yang jelas mengenai penyelenggaraan Jamsostek di Indonesia dengan *Sosial Security System* di Amerika Serikat dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan sesuai dengan bentuknya, maka penelitian ini merupakan penelitian evaluatif¹⁷ yaitu dengan melakukan penilaian

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet 3, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1986), hal. 52.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 21.

¹⁶ Sri Mamudji, dkk. *Metode Penelitian dan an Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal 4.

¹⁷ *Ibid.*

terhadap peraturan di bidang jaminan sosial yang saat ini berlaku di Indonesia.

1.5. Kerangka Konseptual

Suatu kerangka konseptual adalah merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang ingin atau akan diteliti di mana memiliki hakikat sebagai pengarah atau pedoman yang konkrit.¹⁸

Berdasarkan definisi di atas, maka untuk mendapatkan pengertian dan persepsi yang akan digunakan dalam an ini maka dilakukan pembatasan istilah, berikut ini akan dijelaskan penggunaan konsep sehingga akan tercapai suatu pengertian yang jelas terhadap penelitian ini, pembatasan istilah tersebut adalah:

a. Tenaga kerja:

Adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

b. 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, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.²⁰

c. Asuransi:

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Op. Cit.*, hal. 132.

¹⁹ Indonesia, *Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, UU Nomor 3 LN Nomor 14 tahun 1992, TLN Nomor 3468, Pasal 1 butir 2.

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 butir 1.

Adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan.²¹

d. Pengusaha adalah:²²

- 1) orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

e. Hubungan Kerja:

Adalah hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²³

f. Pemutusan Hubungan Kerja:

²¹ Indonesia, *Undang-undang tentang Usaha Perasuransian*, UU Nomor 2, LN Nomor 13 tahun 1992, TLN Nomor 3467, Pasal 1 butir 1.

²² Indonesia, *Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja*, *Op. Cit.*, Pasal 1 butir 3.

²³ Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13, LN Nomor 39 tahun 2003, TLN Nomor 4279, Pasal 1 butir 15.

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁴

g. Kecelakaan Kerja:

Adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.²⁵

h. Pemeliharaan Kesehatan:

Adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.²⁶

F. Sistematika Penelitian

Supaya an ini mudah untuk di baca, maka mengelompokkan materi-materi yang akan di uraikan dalam an skripsi ini melalui sitematika an yang terbagi dalam lima bab.

Bab pertama terdiri dari Pendahuluan, yang terdiri dari sub bab yaitu Latar belakang, Pokok permasalahan, Tujuan penelitian, Metode penelitian, Kerangka konseptual dan Sistematika.

Bab Kedua adalah Gambaran umum jaminan sosial di Indonesia yang terdiri dari sub bab yaitu Sejarah Jaminan Sosial di Indonesia, Definisi, Bentuk Jaminan sosial, Badan Penyelenggara, Kepesertaan pada Jaminan Sosial, Pemutusan hubungan kerja.

²⁴ Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit.*, Pasal 25.

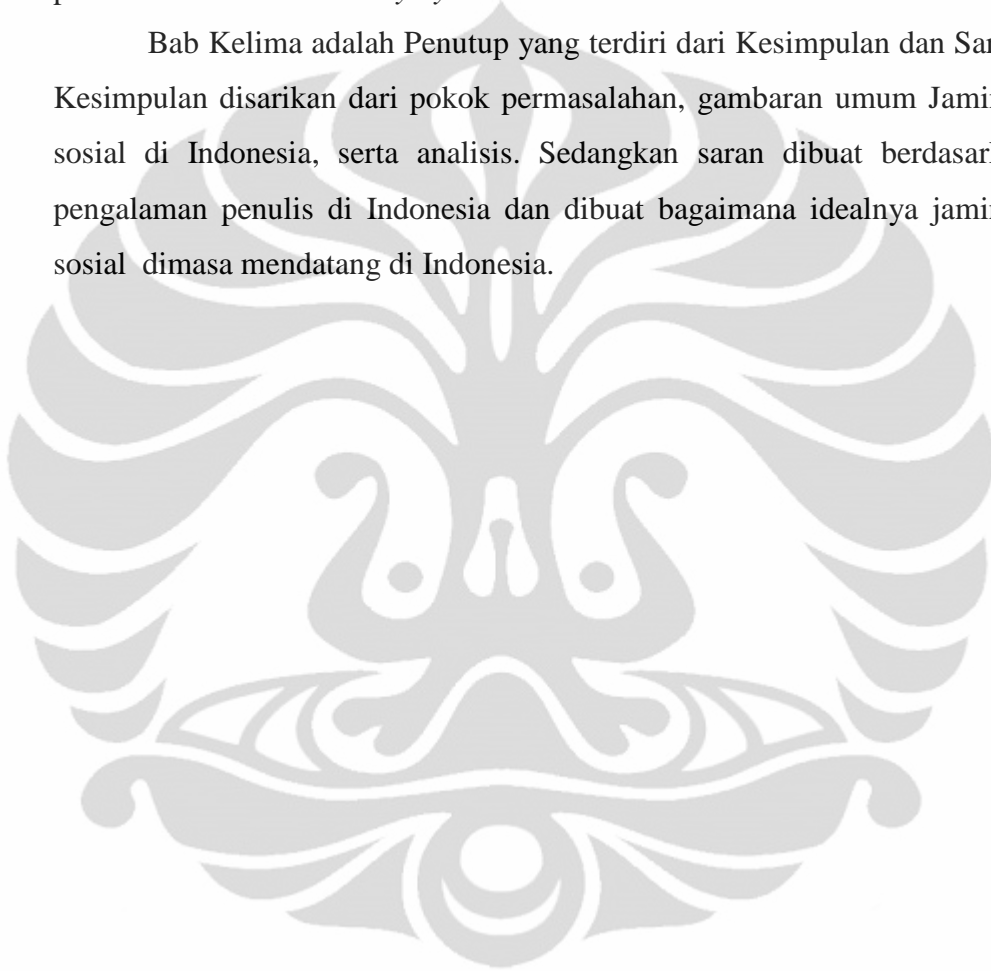
²⁵ Indonesia, *Undang-undang tentang Jaminan Sosial tenaga kerja, Op. Cit.*, Pasal 1 butir 6.

²⁶ *Ibid.*, pasal 1 butir 9.

Bab Ketiga adalah tentang jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia ditinjau dari undang-undang tentang ketenagakerjaan dan undang-undang tentang jaminan sosial tenaga kerja

Bab Keempat adalah pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Indonesia dengan ilustrasi pelaksanaan *Social Security System* di Amerika Serikat.

Bab Kelima adalah Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan disarikan dari pokok permasalahan, gambaran umum Jaminan sosial di Indonesia, serta analisis. Sedangkan saran dibuat berdasarkan pengalaman penulis di Indonesia dan dibuat bagaimana idealnya jaminan sosial dimasa mendatang di Indonesia.



BAB 2

GAMBARAN UMUM JAMINAN SOSIAL DI INDONESIA

2.1. Sejarah Terbentuknya Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Sejarah terbentuknya Jamsostek mengalami proses yang panjang. Dimulai dari Undang-undang No. 33/1947 juncto Undang-undang No.2/1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 juncto PMP No.8/1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan Undang-undang No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. 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/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Setelah itu terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.²⁶

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang melalui PP No.36/1995 menetapkan PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja²⁷. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

JAMSOSTEK merupakan suatu hak bagi setiap pekerja dan merupakan suatu kewajiban bagi setiap pengusaha untuk mengikutsertakan pekerjanya

²⁶ Website PT Jamsostek: Sejarah Jamsostek diakses 26 Februari 2011

²⁷ *Ibid*

pada program tersebut. Sebagai suatu kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja pada program JAMSOSTEK, pengusaha diwajibkan pula untuk membayar iuran jaminan kematian dan pemeliharaan kesehatan.

Program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia menurut Undang-undang Jamsotek mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Program di atas diselenggarakan oleh PT. Jamsostek sesuai dengan kewenangannya yang didasarkan pada PP No.36/1995.

PT. Jamsostek yang menjadi lembaga penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia memiliki Visi dan Misi: *Meningkatkan dan mengembangkan Mutu Pelayanan dan Manfaat kepada peserta berdasarkan Prinsip Profesionalisme seperti: Meningkatkan jumlah kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Meningkatkan Budaya Kerja melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan penerapan Good Corporate Governance (GCG), Mengelola dana peserta secara optimal dengan mengutamakan prinsip kehati-hatian (prudent) dan Meningkatkan Corporate Values dan Corporate Images.*²⁸

Sedangkan Filosofi PT. Jamsostek adalah “*Dilandasi pada kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi*”. Kemandirian berarti *tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia*. Harga diri berarti *Jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain*. Tujuannya adalah “*Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program jamsostek dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang*

²⁸ <<http://www.jamsostek.co.id/content/ajaxcontent.php?mid=2&id=8>>, diakses tanggal 28 Februari 2011.

*sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.*²⁹ Motto Perusahaan: *Pelindung Pekerja, Mitra Pengusaha.*³⁰

Berkaitan dengan visi, misi, filosofi dan motto PT. Jamsostek Indonesia tersebut di atas, maka secara prinsip status seorang peserta atau pengguna jamsostek tersebut di atas perlu transparansi atau kejelasan identitasnya atas keikut-sertaannya sebagai anggota atau pengguna jamsostek tersebut. Untuk mengetahui status dan identitas seorang peserta atau sebagai pengguna jamsostek, maka perlu mengetahui apakah ada suatu ikatan hukum atau perjanjian kerja antara Perusahaan dimana tempat pekerja atau buruh bekerja dengan Lembaga Jamsostek selaku sarana pengelola jamsostek dan/atau perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan dimana pekerja atau buruh itu bertempat bekerja.³¹

Perjanjian antara Perusahaan dengan pekerja atau buruh dan Perusahaan dengan Lembaga Prasarana Jamsostek pada saat perusahaan tersebut mendaftarkan buruh atau pekerjanya sebagai peserta anggota jamsostek di dasarkan pada azas-azas perjanjian yang menurut Pasal (1) ayat (21) UU No. 13 tahun 2003 di nyatakan bahwa Perjanjian kerja sama adalah: *“Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”*.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ Hal tersebut dapat diketahui dengan merujuk pada Pasal 99 Ayat (1) dan Pasal 100 Ayat (1), UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana masing-masing pasal tersebut menyatakan:

Pasal 99 Ayat (1):

“Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja)”.

Pasal 100 Ayat (1):

“Kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan tersebut di atas”.

Sedangkan menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata–KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) dinyatakan dalam Pasal 1233 dan 1234 bahwa “*Tiap–tiap perikatan dapat di lahirkan baik karena persetujuan maupun karena Undang–undang dan tiap–tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu*”.

Lahirnya perjanjian tersebut di atas dapat bersifat cuma–cuma atau atas sifat beban jika di lihat dari sudut pandang Pasal 1313 KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) yaitu “*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang yang lain atau lebih dan setiap perjanjian di buat dengan Cuma–cuma atau atas beban. Dalam hal yang dimaksud sifat cuma–cuma atau atas beban adalah:*

- Perjanjian dengan cuma-cuma adalah Perjanjian yang mana pihak yang satu memberikan ke untungan kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri.
- Perjanjian atas beban adalah Perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”³².

Setiap perjanjian yang di buat oleh perusahaan dengan pekerja atau buruh dan perusahaan dengan Prasarana Jamsostek isinya harus mencantumkan unsur dasar mencegah timbulnya akibat hukum seperti yang tertera sebagai berikut: Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya, Perjanjian tersebut tidak dapat di tarik kembali kecuali kesepakatan dari kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyakakan cukup untuk itu dan perjanjian itu harus di laksanakan dengan itikat baik. Perjanjian tersebut berlaku bagi pihak-pihak yang membuatnya, Perjanjian tersebut harus mampu mengikatkan hal-hal yang menurut sifatnya dapat mencakup unsur-unsur hukum yang tegas dalam isi perjanjian tersebut maupun mampu memenuhi sifat-sifat kepatutan, kebiasaan

³² KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) Pasal 1314

atau undang-undang, Perjanjian tersebut walaupun hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya tetapi tidak boleh membawa akibat hukum yang merugikan pihak ketiga kecuali memberikan manfaat bagi pihak.³³ Selanjutnya setiap perjanjian harus memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut adanya kesepakatan mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu (maksud tertentu) dengan sebab yang halal atau sebab yang baik dan tidak merugikan orang lain.³⁴ Disamping itu perlu memperhatikan pengaruh isi perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan dan perusahaan dengan lembaga prasarana jamsostek tersebut apakah lahir karena di sebabkan oleh pengaruh Pasal 1352 KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) yaitu “*Perjanjian atau perikatan-perikatan lahir demi undang-undang atau timbul karena undang-undang*” atau sebab lain. Semua klausul yang telah diuraikan di atas adalah merupakan bagian dasar dari proses ini.

2.2. Pengertian Jaminan Kesejahteraan

Jaminan Kesejahteraan (sosial) menurut Pedoman Pelaksanaan Program Jamsostek Untuk Perusahaan di sebut dengan istilah Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah: Jaminan yang bersifat perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja bersama keluarganya, apabila tenaga kerja tersebut mengalami resiko sosial berupa kecelakaan, usia tua ataupun kematian.³⁵ Sedangkan menurut UU no. 40 tahun 2004 di nyatakan Jaminan Sosial adalah “*Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak*”.

Hakikat Jaminan Kesejahteraan Sosial diarahkan untuk menyediakan sistem perlindungan sosial terhadap warga yang mengalami dan atau

³³ *Ibid.* Pasal 1317 juncto 1338 juncto 1339 juncto 1340

³⁴ *Ibid.* Pasal 1320

³⁵ *Website* PT. Jamsostek diakses pada tanggal 28 Januari 2011

menghadapi risiko, baik sosial maupun ekonomi. Sistem Jaminan Kesejahteraan Sosial mengandung muatan normatif yang mengatur hak dari setiap warga negara untuk memperoleh taraf kesejahteraan sosial yang layak bagi kemanusiaan. Kebutuhan tentang Sistem Jaminan Kesejahteraan Sosial secara mendasar tidak terbatas pada kelompok masyarakat tertentu saja. Namun demikian, sasaran utamanya perlu lebih difokuskan untuk melindungi kelompok kurang beruntung (*disadvantaged groups*).³⁶

Kehadiran Sistem Jaminan Kesejahteraan Sosial pada beberapa tahun terakhir ini semakin terasa diperlukan seiring meningkatnya risiko ketidakpastian yang dirasakan oleh masyarakat, khususnya kelompok rentan yang terganggu atau terhambat pelaksanaan fungsi sosialnya. Dalam kondisi seperti ini, Jaminan Kesejahteraan Sosial menyediakan mekanisme pelayanan perlindungan yang dapat diakses oleh kelompok itu, terutama mereka yang kehilangan penghasilan ketika tidak bekerja dan mengalami risiko kerja.

Secara mendasar, kecenderungan pengembangan Program Jaminan Kesejahteraan Sosial ditandai dengan:

1. Bantuan Kesejahteraan Sosial Permanen dan Asuransi Kesejahteraan Sosial menjadi komplemen dan sinergis dengan Sistem Jaminan Kesejahteraan Sosial Nasional (SJKSN).
2. Sasaran Sistem Jaminan Kesejahteraan Sosial tidak hanya bertumpu pada kelompok khusus, tetapi telah menjadi bagian dari hak asasi manusia yang berlaku secara universal.
3. Sistem Jaminan Kesejahteraan Sosial tidak hanya bertumpu pada Bantuan Kesejahteraan Sosial Permanen dan Asuransi Kesejahteraan Sosial yang bertumpu pada “standar nasional”, tetapi

³⁶ Panduan Umum Program Jaminan Kesejahteraan Sosial <<http://jamkesos.deposos.go.id/index.php?option=content&task=view&id=23&Itemid=64>>, diakses tanggal 28 Januari 2011.

akan berkembang lebih luas dengan bertumpu pada “keberagaman sistem perlindungan” atas dasar inisiatif lokal.

4. Kelembagaan berkembang ke arah profesionalisme yang tidak saja berskala lokal atau regional, tetapi juga ke arah nasional yang berdampingan dengan manajemen tradisional dan alamiah atas dasar inisiatif lokal.³⁷

2.3. Fungsi & Lembaga Jamsostek Indonesia

Dalam uraian yang telah dimuat dalam Bab (I) tentang Pendahuluan dan Bab (II) tentang Gambaran Umum, Pengertian serta Tinjauan Pustaka tersebut di atas menunjukkan bagaimana pengaruh akan kebutuhan atas finansial dan non-finansialnya pekerja atau buruh, maupun pengaruh kebutuhan ekonomi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia ini perlu adanya beberapa prasarana khusus dalam menangani asuransi sosial yang menjadi harapan atas jaminan kesejahteraan masyarakat pekerja atau buruh pada saat menghadapi masa-masa akhir balik atau menurunnya kemampuan atau berkurangnya kemampuan dalam bekerja atau beraktifitas dan/atau tidak produktif lagi dalam bekerja. Prasarana - prasarana yang di maksud tersebut di atas, seperti Asuransi, Bank, Koperasi dan prasarana lain yang dalam kegiatannya lebih cenderung berfungsi sebagai prasarana jasa yang dapat mengelola finansial dari masyarakat. Prasarana-prasarana tersebut harus mampu menciptakan produk program jaminan kesejahteraan yang memadai dan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan dari masyarakat pengguna produk program kesejahteraan tersebut di atas.

Sehubungan dengan kebutuhan dan kegunaan akan prasarana-prasarana tersebut di atas, maka kajian dalam hal ini adalah kajian yang menyangkut Asuransi Sosial yang berkaitan dengan Jaminan Kesejahteraan Masyarakat

³⁷ *Ibid.*

khususnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Lembaga Prasarana Jamsostek Indonesia yang selama ini menjadi prasarana umum bagi pekerja atau buruh Indonesia, terutamanya menyangkut fungsi dari prasarana tersebut di atas.

Sehubungan dengan paragraph tersebut diatas yang dimaksud dengan fungsi prasarana dari Jamsostek adalah: Sistem transparansi peranannya Jamsostek dalam menciptakan sistem program penjaminan, yang mana program penjaminan tersebut di berlakukan sesuai unsur-unsur kebutuhan material berupa finansial dari pekerja atau buruh dan kebutuhan non material atau non financial yang berupa hak atas mendapatkan kebijakan-kebijakan atas program penjaminan yang telah diciptakan atau di canangkan oleh pemerintah atas tanggung jawabannya dalam memberi prasarana jaminan kesejahteraan rakyat.³⁸ Fungsi prasarana tersebut adalah fungsi dan peranan dari program jaminan kesejahteraan yang di sediakan oleh Jamsostek di Indonesia seperti:

Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Sosial adalah jaminan program Pemerintah dan Masyarakat yang bertujuan memberi kepastian jumlah perlindungan kesejahteraan sosial agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia.³⁹ Salah satu dari 3 program jaminan yang dicanangkan oleh International Labor Organization adalah jaminan hari tua.⁴⁰ Program ini adalah program Jaminan Hari Tua atau Pensiun hari tua (old age pension). Program ini diperlukan utamanya bila terjadi hilangnya atau berkurangnya pendapatan pada

³⁸ Website PT. Jamsostek diakses tanggal 28 Februari 2011

³⁹ Yaumil Ch. Agoes Achir, Journal: JAMINAN SOSIAL NASIONAL INDONESIA, Journal Ekonomi Rakyat, 7 September 2002

⁴⁰ Zainie Asyahadie, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Bab 6, hal 157

saat para pekerja mengalami pensiun. Program perlindungan hari tua ini bersifat dasar bagi tenaga kerja atau buruh yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja atau buruh dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja atau buruh. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, **hari 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 atau Tabungan Wajib.⁴¹

Penyelenggaraan program jaminan sosial tersebut di atas adalah Program Jaminan Sosial berupa Program Jaminan Hari Tua yang ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Tujuan Program Jaminan Hari Tua adalah: *“Untuk menjamin agar para peserta menerima uang tunai apabila masa pension, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia”*.⁴²

Sistem kebijakan Program Jaminan Hari Tua disini adalah: *“Sistem kebijakan jaminan berupa Iuran Program Jaminan Hari Tua yang mana 3,7% ditanggung oleh Perusahaan dimana pekerja atau buruh bertempat kerja dan 2% ditanggung oleh pekerja atau buruh itu sendiri dan di hitung berdasarkan total penerimaan upah atau gaji oleh pekerja atau buruh”*⁴³. Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah: *“Sebesar akumulasi iuran ditambah hasil*

⁴¹ Undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 3 ayat 1 juncto Undang-undang no. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pasal 35 ayat 1.

⁴² Undang-undang no. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pasal 35 ayat 2

⁴³ Peraturan Pemerintah no.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, BabIII Bagian Pertama pasal 9 ayat 3

pengembangannya".⁴⁴ Manfaat Program (JHT) Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja: "*Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap, mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan, pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi Pegawai Negeri Sipil/ABRI*".⁴⁵

Tata Cara Pengajuan Jaminan adalah:

- (1) Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsostek setempat dengan melampirkan *Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli dan Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi)*.⁴⁶
- (2) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri dengan *Surat Keterangan Dokter*.⁴⁷
- (3) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan *Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia, Photocopy Paspor dan Photocopy VISA*.⁴⁸
- (4) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 thn dilampiri *Surat keterangan kematian dari Rumah Sakit/Kepolisian/Kelurahan dan Photocopy Kartu keluarga*.⁴⁹

⁴⁴ Undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 37 ayat 2

⁴⁵ Undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 3 ayat 24 juncto pasal 25 juncto pasal 26 huruf b

⁴⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia no. PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kebersertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 17

⁴⁷ Opcit pasal 20

⁴⁸ Opcit pasal 19

⁴⁹ Opcit pasal 15 ayat 1

- (5) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 thn telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan *Photocopy surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan dan Surat pernyataan belum bekerja lagi*.⁵⁰
- (6) Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil/ABRI. Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT. Jamsostek (persero) melakukan pembayaran JHT.⁵¹

Jaminan Kematian (JKM)

Program (JKM) Jaminan Kematian adalah "*Program Jaminan yang diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja atau buruh yang menjadi peserta Astek atau Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja*".⁵² Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3%⁵³ dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 7.5 Juta terdiri dari Rp 6 juta santunan kematian dan Rp 1.5 juta uang pemakaman dan santunan berkala.

Manfaat Program JKM adalah: "*Untuk memberikan kepastian atas manfaat JKM kepada keluarga tenaga kerja atau buruh seperti Santunan*

⁵⁰ Opcit pasal 18

⁵¹ Opcit pasal 19

⁵² Undang-undang no. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 43 ayat 2 LN no. 150 tahun 2004

⁵³ Peraturan Pemerintah Indonesia 14 th 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 9 ayat 1 huruf c

Kematian adalah sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah), Biaya Pemakaman adalah sebesar Rp. 1.500.000,- (Satu juta lima ratus ribu rupiah) dan Santunan Berkala sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah)/bulan (selama 24 bulan)”,⁵⁴.

Tata Cara Pengajuan Jaminan JKM yaitu Pengusaha/Keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim formulir 4 ke PT. Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti sebagai berikut:

- (1) Kartu peserta;⁵⁵
- (2) Surat keterangan kematian dari Rumah sakit/Kepolisian/Kelurahan; dan,
- (3) Identitas ahli waris (photo copy KTP/SIM dan Kartu Keluarga).

Astak atau PT. Jamsostek (Persero) mempunyai kewajiban membayarkan jaminan ini kepada yang berhak.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko - resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.⁵⁶

⁵⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 pasal 22 ayat 1 huruf a, b,c

⁵⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per-12/Men/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunandan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

⁵⁶ Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 pasal 9 ayat 1 huruf a

Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada daftar iuran. Perincian jenis manfaat dalam JKK ini sebagai berikut:

(1) Biaya Transport (Maksimum) yang terdiri dari:

- (a) Darat sebesar Rp. 150.000,-
- (b) Laut sebesar Rp. 300.000,-
- (c) Udara sebesar Rp. 400.000,-⁵⁷

(2) Sementara tidak mampu bekerja yang terdiri dari:

- (a) 4 bulan pertama sebesar 100% dari total upah,
- (b) 4 bulan kedua sebesar 75 % dari total upah,
- (c) Selanjutnya sebesar 50 % dari total upah,⁵⁸

(3) Biaya Pengobatan/Perawatan maksimumnya adalah sebesar Rp 8.000.000,- (delapan juta rupiah),⁵⁹

(4) Santunan Cacat yang rinciannya sebagai berikut:

- (a) Sebagian-tetap % tabel x 70 bulan upah,
- (b) Total-tetap yang terdiri dari:
 - (b.1) *Sekaligus* 70 % x 70 bulan upah dan (b.2) *Berkala* (2 tahun) sebesar Rp. 200.000,- per bulan,
 - (c) *Berkurangnya fungsi*: % berkurang fungsi x

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 83 tahun 2000 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 79 tahun 1998 pasal 3 huruf E

⁵⁸ Peraturan Pemerintah RI no. 64 tahun 2005 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah no. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Lampiran II Romawi I huruf A

⁵⁹ Opcit, huruf B

% tabel x 70 bulan upah.

(5) Santunan Kematian yang terdiri dari:

- (a) Sekaligus sebesar 60 % x 70 bulan upah,
- (b) Berkala (2 tahun) sebesar Rp. 200.000,- per bulan,
- (c) Biaya pemakaman sebesar Rp. 1.500.000,-⁶⁰

(6) Biaya Rehabilitasi: Patokan harga RS DR. Suharso, Surakarta, ditambah 40 % Prothese anggota badan dan Alat bantu (kursi roda),⁶¹

(7) Penyakit akibat kerja, Tiga puluh satu jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja. Besarnya Iuran:

- (a) Kelompok I: 0.24 % dari upah sebulan;
- (b) Kelompok II: 0.54 % dari upah sebulan;
- (c) Kelompok III: 0.89 % dari upah sebulan;
- (d) Kelompok IV: 1.27 % dari upah sebulan;
- (e) Kelompok V: 1.74 % dari upah sebulan;⁶²

Iuran tersebut di atas di sesuaikan atas meningkatnya biaya-biaya yang harus dibayar oleh Jamsostek pada tahun 2005⁶³

Tata Cara Pengajuan Jaminan dapat di lakukan sebagai berikut:

- (1) Apabila terjadi kecelakaan kerja pengusaha wajib mengisi form jamsostek 3 (laporan kecelakaan tahap I) dan mengirimkan kepada PT.

⁶⁰ Opcit, huruf A3

⁶¹ Opcit, huruf C

⁶² Peraturan Pemerintah RI no. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bab III Pasal 9 ayat 1 huruf a

⁶³ PP Nomor 64 tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4582).

Jamsostek (persero) tidak lebih dari 2x24 Jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.⁶⁴

- (2) Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/ meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada PT. Jamsostek (persero) tidak lebih dari 2X 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal. Selanjutnya PT. Jamsostek (persero) akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahliwaris.⁶⁵
- (3) Form Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti:
 - a) Fotokopi kartu peserta,
 - b) Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form Jamsostek 3b atau 3c,
 - c) Kwitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan.⁶⁶

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Sebagai Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah hak tenaga kerja. JPK adalah: *“Salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan”*.⁶⁷ Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan

⁶⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per-12/Men/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunandan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bab IV pasal 8

⁶⁵ Opcit, pasal 10 ayat 1

⁶⁶ Opcit, pasal 10 ayat 2

⁶⁷ Website PT Jamsostek diakses tanggal 15 Januari 2011

pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Manfaat JPK bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif. Jenis pelayanan kesehatan yang dapat diperoleh melalui program JPK :

1. Pelayanan dari dokter umum dan dokter gigi. Dokter umum dan dokter gigi bisa dipilih sendiri sesuai dengan fasilitas yang ditunjuk sebagai dokter keluarga.⁶⁸
2. Obat-obatan dan penunjang Diagnostik. Obat-obatan diberikan sesuai kebutuhan medis, dengan standar obat JPK JAMSOSTEK dan penunjang diagnostik sesuai ketentuan. Pelayanan Kesejahteraan ibu dan anak, berupa pelayanan imunisasi dasar (BCG, DPT, Polio), pelayanan KB (IUD, vasektomi, tubektomi, suntik).⁶⁹
3. Pelayanan Dokter Spesialis. Untuk ke Dokter Spesialis, wajib membawa surat rujukan dari dokter PPK tingkat I yang ditunjuk.
4. Rawat Inap. Bila diperlukan rawat inap, JPK menyediakan fasilitas rumah sakit yang telah ditunjuk. Dilayani pada kelas II RS Pemerintah atau kelas III RS Swasta. Rawat Inap diberikan selama 60 hari dalam satu tahun, termasuk 20 hari pelayanan pada ICU/ICCU.⁷⁰
5. Pelayanan Persalinan. Berlaku untuk pelayanan persalinan pertama sampai persalinan ketiga saja, bagi tenaga kerja berkeluarga, JPK memberikan bantuan biaya persalinan sebesar maksimum Rp.500.000,00 per anak.⁷¹

⁶⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per-12/Men/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunandan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 29

⁶⁹ Opcit, pasal 24 ayat 2

⁷⁰ Opcit, pasal 26 ayat 1 juncto pasal 34

⁷¹ Opcit, pasal 27 angka 4

6. Pelayanan Gawat Darurat. Untuk mendapatkan pelayanan ini melalui fasilitas yang ditunjuk JPK JAMSOSTEK langsung, tanpa surat rujukan. Pelayanan Khusus hanya diberikan kepada Tenaga Kerja dan diperoleh melalui rujukan.⁷²
7. Penggantian Kacamata. Untuk mendapat penggantian kacamata (kaca dan bingkai) maksimal sebesar Rp. 200.000,00.⁷³
8. Penggantian Gigi Palsu. Untuk mendapat penggantian gigi palsu (yang bisa dipasang/dilepas) dengan bahan acrylic, maksimum sebesar Rp. 408.000,00.⁷⁴
9. Penggunaan Mata Palsu dan Alat Bantu Dengar. Untuk penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar, masing-masing memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp. 300.000,00.⁷⁵
10. Penggunaan Alat Bantu Tangan & Kaki. Untuk penggunaan alat bantu tangan memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp. 350.000,00 dan penggunaan alat bantu kaki memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp. 500.000,00.⁷⁶

Jumlah iuran yang harus dibayarkan: Iuran JPK dibayar oleh perusahaan dengan perhitungan sebagai berikut: “3% dari upah tenaga kerja atau buruh yaitu maksimal sebesar Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah) untuk tenaga kerja atau buruh yang masih lajang, sedangkan 6% dari upah tenaga kerja atau buruh yaitu maksimal sebesar Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah) untuk tenaga kerja atau buruh yang sudah berkeluarga”. Hal-hal yang perlu menjadi perhatian disini adalah selisih biaya sebagai akibat dari penggunaan

⁷² Opcit, pasal 23 ayat 2 huruf g

⁷³ Opcit, pasal 29 ayat 3 huruf a

⁷⁴ Opcit, pasal 29 ayat 3 huruf c

⁷⁵ Opcit, pasal 29 ayat 3 huruf b juncto ayat 4 huruf c

⁷⁶ Opcit, pasal 29 ayat 4 huruf a, b

hak pelayanan di luar standar JPK Jamsostek, dibayar sendiri oleh peserta. Penyakit yang **tidak ditanggung** dalam pelayanan kesehatan JPK Paket Dasar⁷⁷ antara lain:

- (a) Penyakit AIDS,
- (b) Penyakit kelamin,
- (c) Penyakit kanker,
- (d) Cuci darah (haemodialisa),
- (e) Akibat alkohol/narkotika,
- (f) Pemeriksaan super spesialisik,
- (g) Kelainan Genetik.

Prosedur Pelayanan Kesehatan Bagi Peserta JPK dapat di bagi dalam dua bentuk yang antara lain yaitu berupa hak-hak peserta dan kewajiban peserta.

a. Hak-Hak Peserta

- Tenaga kerja beserta keluarga (suami/istri & maksimum 3 anak) berhak mendapatkan pelayanan kesehatan Tingkat I s/d Lanjutan serta Pelayanan Khusus (hanya diberikan kepada Tenaga Kerja).⁷⁸
- Memilih fasilitas kesehatan diutamakan sesuai dengan tempat tinggal (domisili).⁷⁹
- Dalam keadaan Emergensi (darurat), peserta dapat langsung meminta pertolongan pada PPK (Pelaksana Pelayanan Kesehatan) yang ditunjuk ataupun tidak.⁸⁰

b. Kewajiban Peserta

⁷⁷ Opcit, pasal 41

⁷⁸ Peraturan Pemerintah RI no. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerjapasal 33 ayat 1

⁷⁹ Opcit, pasal 38 ayat 1

⁸⁰ Opcit, pasal 41 ayat 1

- Memiliki KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan.⁸¹
- Apabila KPK belum selesai diterbitkan dapat mempergunakan formulir Daftar Keluarga (Form 1b warna hijau) sebagai bukti KPK sementara.⁸²
- Mengikuti prosedur pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan.⁸³
- Melaporkan kepada PT Jamsostek (Persero) apabila KPK hilang untuk mendapatkan penggantian kartu yang baru.

Cakupan Pelayanan Kesehatan yang di-standarkan⁸⁴:

- Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter umum
- Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter gigi
- Tindakan medis (pembersihan luka, jahit, *odontektomi*, *alveolektomi*)
- Pemberian obat-obatan/resep obat sesuai dengan standar obat JPK (DOEN, generik)
- Pelayanan KB (IUB, Kondom, Pil dan suntik)
- Pelayanan KIA termasuk pemeriksaan ibu hamil, pemeriksaan bayi, anak balita dan pemberian immunisasi dasar (BCG, DPT, Campak dan polio)

Pelaksana:

Puskesmas, Klinik dan dokter swasta yang ditunjuk (dokter keluarga) Prosedur Pelayanan sebagai berikut:

- Peserta yang datang berobat harus membawa KPK dan mendaftarkan diri dengan memperlihatkan KPK.⁸⁵

⁸¹ Opcit, pasal 38 ayat 3

⁸² Opcit, pasal 22

⁸³ Opcit, pasal 23

⁸⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Per-12/Men/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunandan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 23

- Peserta akan mendapatkan pelayanan dan akan diberikan resep obat yang dapat diambil di ruang obat pada PPK tersebut.
- Atas indikasi medis, peserta dapat dirujuk ke dokter spesialis atau Rumah Sakit yang ditunjuk dengan emmakai Surat Rujukan.

Surat Rujukan terdiri dari 4 rangkap:

Lembar (1) untuk dokter spesialis, Lembar (2) untuk pengambilan obat, Lembar (3) untuk arsip peserta, Lembar (4) arsip PPK pengirim.

2.4. Peranan Jamsostek Indonesia

Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya. Program Jamsostek berupa produk jasa, dimaksudkan untuk melindungi resiko sosial tenaga kerja yang dihadapi oleh tenaga kerja. Program tersebut terdiri dari: Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); Program Jaminan Hari Tua (JHT); Program Jaminan Kematian (JKM); Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Melihat pelaksanaan Program Jamsostek belum menunjukkan hasil yang mengembirakan. Berdasarkan data yang diperoleh di website PT Jamsostek (Persero), masih banyak jumlah Perusahaan yang tidak mengikuti Program Jamsostek. Padahal Undang-Undang No 3 tahun 1992 mewajibkan bagi seluruh usaha berbadan hukum dengan criteria-kriteria yang didasarkan oleh Undang-undang tersebut. Kurangnya kesadaran pengusaha dalam melaksanakan Program Jamsostek, apalagi dibarengi dengan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum bagi perusahaan-perusahaan yang tidak melaksanakan Program Jamsostek.

⁸⁵ Peraturan Pemerintah RI no. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 38

Disinilah perlu diketahui sejauh mana fungsi dan peran Program Jamsostek dalam perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia, hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Jamsostek (Persero) dalam perlindungan tenaga kerja serta, upaya PT. Jamsostek (Persero) dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian, langkah yang perlu diambil antara lain diantaranya, pemberian Tindakan Tegas Terhadap Pelanggar Program Jamsostek, meningkatkan *Memorandum of Understanding* dengan Lembaga Lainnya, peningkatan Sosialisasi Program Jamsostek, Peningkatan Laju Kepesertaan Program Jamsostek, Penerapan Komunikasi Pemasaran Terpadu (Integrated Marketing Communication-IMC). Selain itu kurangnya sinergi antara pegawai pengawas ketenagakerjaan dan asosiasi pengusaha serta aparat penegak hukum belum memaknai secara utuh bahwa program Jamsostek adalah merupakan program negara yang wajib dilaksanakan secara bersama-sama. Hambatan-hambatan yang dialami dalam pelaksanaan Program Jamsostek yaitu lemahnya sistem pengawasan, peran pengawas ketenagakerjaan belum optimal, dukungan pemerintah provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota tidak maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya, tingkat kesadaran dan kepedulian pengusaha masih rendah. Upaya-upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan fungsi dan peran Program Jamsostek antara lain Pengawas Ketenagakerjaan dan aparat penegak hukum agar memberikan tindakan tegas terhadap pelanggaran program Jamsostek, meningkatkan sosialisasi program Jamsostek, Selain itu masih adanya korupsi di PT. Jamsostek, baik dalam kasus rekanan kerja⁸⁶ maupun korupsi penempatan dana⁸⁷.

Peranan Jamsostek Indonesia adalah: *“Memberikan jaminan, pemeliharaan dan perlindungan atas jaminan kesejahteraan pekerja atau*

⁸⁶ Majalah *Trust* tanggal 4 Mei 2005 dikases melalui internet pada tanggal 18 Januari 2011

⁸⁷ Suara Karya *Online* tanggal 9 Desember 2005, diakses melalui internet pada tanggal 18 Januari 2011

buruh dalam menghadapi resiko yang terjadi atau yang akan terjadi pada saat pekerja atau buruh menghadapi atau sedang mengalami resiko seperti: Hari tua, Kematian, Kecelakaan kerja dan Pemeliharaan kesehatan”.⁸⁸ Selain itu peranan Jamsostek memiliki kewenangan dalam memberikan kebijakan pelayanan dan penilaian cacat terhadap pekerja atau buruh atas akibat atau resiko kerja seperti kecelakaan dan penyakit kerja.

Kewenangan atas kebijakan pelayanan adalah kewenangan atas pengambilan keputusan dalam memberikan pelayanan yang memadai terhadap jaminan kesejahteraan pekerja atau buruh selaku pengguna prasarana Jamsostek di Indonesia. Kebijakan dapat bersifat eksternal berupa penegasan atas pelayanan prasarana Jamsostek Indonesia maupun kebijakan yang bersifat Internal di lingkungan Jamsostek, seperti: *Kebijakan Internal Jamsostek dalam hal penetapan bunga dan Klaim JHT atau klaim JKK, JKM JPK, dan seterusnya.*

Jamsostek adalah program pemerintah, untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja, guna menjaga harkat dan mertabatnya sebagai manusia, dalam mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam hubungan kerja. Jamsostek memberi kepastian jaminan dan perlindungan terhadap risiko sosial-ekonomi, yang ditimbulkan kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia.⁸⁹

Dalam perspektif universal, perlindungan terhadap para pekerja tersebut merupakan bagian dari komponen Hak-hak Asasi Manusia (HAM) yang ditetapkan PBB pada tahun 1948, dan konvensi International Labor Organization No. 102/1992. Di Indonesia, kepesertaan dalam program Jamsostek juga telah diwajibkan melalui Undang-Undang No. 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sedangkan pelaksanaannya tertuang dalam

⁸⁸ Website PT. Jamsostek, diakses 15 Januari 2011

⁸⁹ Website PT. Jamsostek, diakses 15 Januari 2011

Peraturan Pemerintah No.14/1993, Keputusan Presiden No.22/1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/MEN/1993.

2.5. Kebijakan atas bunga

Seiring dengan semakin meningkatnya tingkat suku bunga bank maka melalui Surat Keputusan Direksi PT Jamsostek (Persero) Nomor: KEP/236/092005 Direksi memutuskan untuk meningkatkan pemberian hasil pengembangan pembayaran Jaminan Hari Tua dari 7% menjadi 8,5% berlaku mulai 01 Oktober 2005.⁹⁰

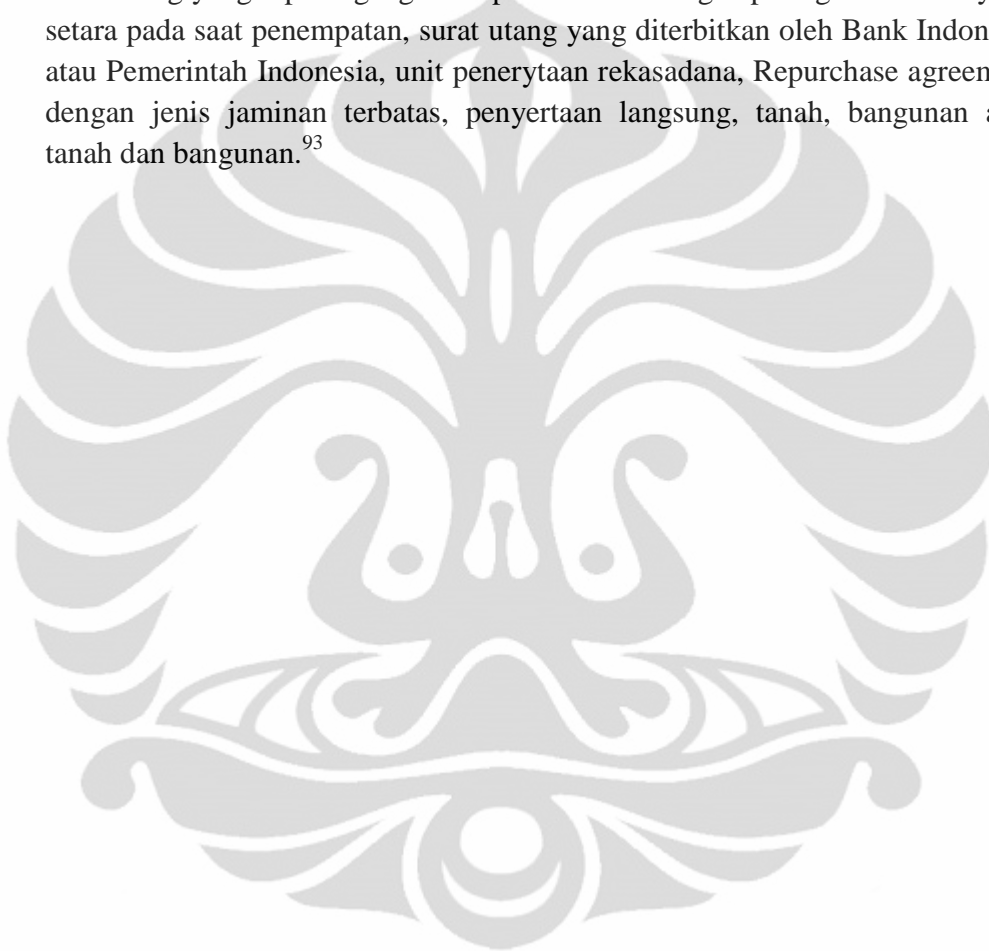
Kebijakan atas klaim JHT

Surat Edaran Direktur Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05 memberlakukan kembali aturan pengambilan Jaminan Hari Tua sebelum usia 55 tahun, apabila tenaga kerja tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja dan telah mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dan telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Selain pemberlakuan kembali, Surat Edaran ini juga menegaskan bahwa Surat Edaran Direksi PT. Jamsostek (Persero)no. 13/4061/0698 tertanggal 12 Juni 1998 bertentangan dengan Pasal 32 Peraturan Pemerintah no. 14 tahun 1993. Penilaian cacat kerja terhadap pekerja atau buruh tersebut di atas didasarkan pada Kepmenaker No. Kep.62A/MEN/1992 tentang Pedoman Diagnosis dan Penilaian Cacat Karena Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (DK3N) 1993.

Kebijakan investasi PT. Jamsostek

⁹⁰ .

PT Jamsostek dalam meningkatkan pendapatan bagi perusahaan dan meningkatkan manfaat bagi para peserta diatur oleh peraturan pemerintah⁹¹. Dalam berinvestasi, PT Jamsostek diwajibkan mempertimbangkan tingkat keamanan suatu investasi.⁹² Investasi yang diizinkan adalah deposito berjangka pada bank, termasuk deposito on call, saham yang tercatat pada bursa efek, surat utang yang diperdagangkan dipasar modal dengan peringkat A- atau yang setara pada saat penempatan, surat utang yang diterbitkan oleh Bank Indonesia atau Pemerintah Indonesia, unit penyertaan rekasadana, Repurchase agreement dengan jenis jaminan terbatas, penyertaan langsung, tanah, bangunan atau tanah dan bangunan.⁹³



⁹¹ Peraturan Pemerintah RI No. 22 tahun 2004 tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

⁹² Opcit Pasal 2 ayat 2

⁹³ Opcit, pasal 4

BAB 3
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI INDONESIA DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

3.1. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Definisi dari pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang adalah:

"Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (*prestrasi dan kontra-prestasi*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha".³³

Di Indonesia, Pemutusan Hubungan Kerja diatur dengan jelas dalam undang-undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Pemutusan Hubungan Kerja diatur dengan peraturan-peraturan yang menyangkut hal-hal dibawah ini:

- Tentang Pemutusan Hubungan Kerja³⁴.
- Ketentuan yang berhubungan dengan kepailitan, kebangkrutan, dan kerugian dari para pengusaha maupun perusahaan³⁵
- Pemutusan hubungan kerja karena kerugian perusahaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku³⁶
- Pemutusan Hubungan kerja karena kepailitan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku³⁷

³³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 1 angka 25

³⁴ Opcit, Pasal 150 sampai dengan pasal 172

³⁵ Opcit, Pasal 164 juncto 165

³⁶ Opcit

³⁷ Opcit

- Tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga diatur didalam Peraturan Pemerintah³⁸.
- Tentang Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.³⁹

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlihat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan (secara bipartite), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan (apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau tidak ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan.

Dalam hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yakni:

1. PHK oleh majikan/pengusaha;⁴⁰

³⁸ Peraturan Pemerintah RI no. 14 tahun 1993 pasal 32 juncto pasal 50

³⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia no. Per.05/Men/III/2010 Pasal 4 ayat 1

2. PHK oleh pekerja/buruh;⁴¹
3. PHK demi hukum;⁴²
4. PHK oleh pengadilan (Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industiral).⁴³

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWT berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati. PHK pada PWKT ini termasuk jenis PHK yang terjadi *demi hukum*, yaitu PHK yang terjadi dengan sendirinya (secara otomatis) pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kecuali dilakukan PHK karena adanya pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Namun pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWT dapat berakhir karena berbagai macam sebab sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, sesuai dengan kelompok jenisnya, yaitu:

1. PHK oleh Majikan/Pengusaha
 - a. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
 - b. PHK karena pekerja/buruh ditahan pihak berwajib selama 6 bulan berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan
 - c. PHK setelah melalui SP (surat peringatan I, II, dan III)
 - d. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi Menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status,

⁴⁰ Opcit, Pasal 158 ayat 4 juncto Pasal 160 ayat 3 juncto pasal 161 ayat 3 juncto pasal 163 ayat 2 juncto pasal 164 ayat 2 juncto pasal 168 ayat 3 juncto pasal 169 ayat 3 juncto pasal 161 ayat 4.juncto pasal 164 ayat 2

⁴¹ Opcit, pasal 162 ayat 2 juncto pasal 163 ayat 1 juncto pasal 169 ayat 2 juncto pasal 172

⁴² Opcit, pasal 164 ayat 1 juncto pasal 166 juncto pasal 167 ayat 5 juncto pasal 154 huruf b kalimat kedua).

⁴³ Opcit, pasal 165 juncto pasal 68 juncto pasal 154 huruf b kalimat kedua.

penggabungan dan peleburan perusahaan

- e. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian
- f. PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri
- g. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan "kesalahan" dan (ternyata) tidak benar
- h. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia

Jika dihubungkan dengan Pasal 9 dalam Perjanjian Kerja Laut maka majikan (pengusaha kapal) dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pertama diatas, khususnya poin a, b, dan c.

2. PHK oleh Pekerja/Buruh

- a. PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri
- b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya *perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan*
- c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar
- d. PHK atas permohonan Pekerja/Buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja

Sementara itu dalam Pasal 6 huruf b Undang undang tentang Perjanjian Kerja Laut, dijelaskan apabila Pihak II memutuskan hubungan kerja atau ikatan dinas sebelum masa habisnya perjanjian, maka segala biaya pemulangan Pihak II menjadi tanggungan Pihak II sendiri dengan memberikan kesempatan

kepada Pihak I tenggang waktu mendapat penggantiannya selama kurang lebih satu bulan.

3. PHK Demi Hukum

- a. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian
- b. PHK karena pekerja/buruh meninggal
- c. PHK karena memasuki usia pensiun
- d. PHK karena berakhirnya PKWT pertama

4. PHK oleh Pengadilan

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga, Pasal 165);
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- c. PHK karena berakhirnya Perjanjian Kerja

3.2. Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Pada prinsipnya PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) (cq P4D/P4P) karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum (null and void). Namun ada beberapa pasal yang mengatur tentang PHK yang tidak memerlukan izin dimaksud, antara lain:

1. PHK bagi Pekerja yang masih dalam masa percobaan bilamana (terlebih dahulu) telah dipersyaratkan adanya masa percobaan tersebut secara tertulis;
2. PHK bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri (tertulis) atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi;⁴⁴
3. Pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan

⁴⁴ *Opcit*, pasal 162 ayat 1

diri⁴⁵

4. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT (dalam hal perjanjian-kerjanya untuk waktu tertentu);⁴⁶
5. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan (batas usia pensiun) dalam PK, PP/PKB atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Pekerja/buruh meninggal dunia;⁴⁷
7. PHK bagi pekerja/buruh yang mengajukan kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan kesalahan, namun tidak terbukti adanya kesalahan tersebut⁴⁸
8. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat⁴⁹
9. Pekerja/buruh melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah ditahan 6 bulan/lebih⁵⁰

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin (penetapan) dari lembaga PPHI,⁵¹ demikian juga PHK bukan karena alasan pekerja/buruh yang mangkir,⁵² adalah **BATAL DEMI HUKUM** (batal dengan sendirinya, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan

⁴⁵ *Op. Cit.*, Pasal 168 ayat 1 juncto pasal 162 ayat 4.

⁴⁶ *Op.Cit*, Pasal 162 ayat 2

⁴⁷ *O.p.cit.*, Pasal 166

⁴⁸ *Op.cit*, Pasal 169 ayat 3

⁴⁹ *Op.Cit*, Pasal 158 ayat 1

⁵⁰ *Op.cit*, pasal 170 ayat 1

⁵¹ *Op.cit.*, pasal 151 ayat 3.

⁵² *Op.cit.*, Pasal 168.

serta membayar seluruh upah dan hak-hak seharusnya diterima⁵³. Kecuali jika PHK tersebut terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan tindak pidana diluar perusahaan setelah 6 bulan ditahan⁵⁴, atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri⁵⁵ atau karena pekerja/buruh menuduh (tanpa dasar) kepada pengusaha melakukan kesalahan⁵⁶, dapat di-PHK TANPA IZIN dari lembaga PPHI⁵⁷

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

1. Pekerja (pekerja/buruh) sakit (sesuai surat keterangan dokter) selama (dalam waktu) 12 bulan secara terus menerus⁵⁸;
2. Pekerja memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵⁹
3. Pekerja menjalankan ibadah (tanpa pembatasan pelaksanaan ibadah yang keberapa, (biasanya ibadah yang pertama upah dibayar penuh)⁶⁰,
4. Pekerja menikah⁶¹
5. Pekerja (perempuan) hamil, melahirkan, gugur kandung, atau menyusui bayinya⁶²
6. Pekerja mengadukan pengusaha (kepada yang berwajib) yang melaporkan

⁵³ *Op. Cit*, Pasal 170

⁵⁴ *Op.cit* Pasal 160 ayat 3

⁵⁵ *Op.cit* Pasal 162

⁵⁶ *Op.cit* Pasal 169

⁵⁷ *Op.cit* Pasal 170.

⁵⁸ *Op.cit* Pasal 93 ayat (2) huruf a);

⁵⁹ *Ibid* PP No. 8 Tahun 1981 Pasal 6 jo UU no. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 2 huruf d;

⁶⁰ *Ibid* Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 2 huruf e;

⁶¹ *Op.cit* Pasal 93 ayat 2;

⁶² *Op.cit* Pasal 93 ayat 2 huruf c jo Pasal 82 jo Pasal 83

- mengenai suatu perbuatan tindak pidana kejahatan⁶³;
7. Adanya perbedaan faham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan⁶⁴;
 8. Pekerja cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja/hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya tidak dapat ditentukan⁶⁵.

PHK karena alasan-alasan tersebut, adalah batal demi hukum (batal dengan sendirinya) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kecuali tidak ditentukannya waktu sakit seperti dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka seperti dalam Pasal 6 huruf a Perjanjian Kerja Laut (dalam lampiran) tidak disebutkan waktu untuk Pihak II dapat melakukan pekerjaan lagi, Pihak I dapat memutuskan hubungan kerja sebelum habisnya masa hubungan kerja itu dengan memulangkan Pihak II dengan segala biaya pemulangan tersebut ditanggung oleh Pihak I.

3.3. Peran JAMSOSTEK Akibat PHK

Sebagai Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. JAMSOSTEK (Persero) selalu berusaha untuk mensejahterakan dan melindungi pesertanya dari risiko sosial ekonomi, saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.

⁶³ *Op. Cit* Pasal 153 ayat 1 huruf h

⁶⁴ *Op. Cit* pasal 153 ayat 1 huruf i

⁶⁵ *Op. Cit* pasal 153 ayat 1 huruf j

Disamping hal tersebut diatas PT Jamsostek (Persero) melalui Dana Peningkatan Kesejahteraan Pekerja (DPKP) juga memberikan bantuan PHK bagi peserta Program Jamsostek yang memenuhi persyaratan:⁶⁶

- a. Telah menjadi peserta Program Jamsostek sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun secara terus menerus dengan menunjukkan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) asli dan melampirkan fotocopy KPJ;
- b. Upah terakhir yang diterima maksimal sebesar 10% diatas upah minimum Provinsi setempat dalam hal disuatu Provinsi ditetapkan upah minimum provinsi; atau
- c. Upah terakhir yang diterima maksimal sebesar 10% diatas upah minimum Kabupaten/Kota setempat dalam hal disuatu Provinsi tidak menetapkan upah minimum Provinsi; atau
- d. Upah terakhir yang diterima maksimal sebesar 10% diatas upah minimum Kabupaten/kota setempat dalam hal disuatu Provinsi menetapkan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- e. Adanya Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengadilan Hubungan Industrial atau Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial;
- f. Belum pernah mendapat bantuan keuangan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. Jamsostek (Persero) .

Adapun besarnya bantuan PHK sebesar Rp 350.000,- (Tiga ratus lima puluh ribu rupiah) untuk seorang tenaga kerja yang ter-PHK dan hanya 1 (satu) kali penerimaan. Dengan demikian, peran Jamsostek cukup besar, bahkan tidak hanya bermanfaat bagi pekerjanya, tetapi juga bagi pengusaha, karena dalam program Jaminan Pelayanan Kesehatan/JPK untuk satu keluarga, maksimal yang ditanggung lima orang.

⁶⁶ Bantuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jamsostek, <<http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=268>>, diakses tanggal 4 Januari 2011.

3.4. Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi Pekerja

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah program Pemerintah dan Masyarakat yang bertujuan memberi kepastian jumlah perlindungan kesejahteraan sosial agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia. Perlindungan ini diperlukan utamanya bila terjadi hilangnya atau berkurangnya pendapatan⁶⁷.

Perlindungan jaminan sosial mengenal beberapa pendekatan yang saling melengkapi yang direncanakan dalam jangka panjang dapat mencakup seluruh rakyat secara bertahap sesuai dengan perkembangan kemampuan ekonomi masyarakat. Pendekatan pertama adalah pendekatan asuransi sosial atau compulsory social insurance, yang dibiayai dari kontribusi/premi yang dibayarkan oleh setiap tenaga kerja dan atau pemberi kerja. Kontribusi/premi dimaksud selalu harus dikaitkan dengan tingkat pendapatan/upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja. Pendekatan kedua berupa bantuan sosial (*social assistance*) baik dalam bentuk pemberian bantuan uang tunai maupun pelayanan dengan sumber pembiayaan dari negara dan bantuan sosial dari masyarakat lainnya.

Beberapa negara yang menganut *welfare state* yang selama ini memberikan jaminan sosial dalam bentuk bantuan sosial mulai menerapkan asuransi sosial. Utamanya karena jaminan melalui bantuan sosial membutuhkan dana yang besar dan tidak mendorong masyarakat merencanakan kesejahteraan bagi dirinya.⁶⁸ Disamping itu, dana yang terhimpun dalam asuransi sosial dapat merupakan tabungan nasional. Secara keseluruhan adanya jaminan sosial nasional dapat menunjang pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pengaturan dalam jaminan sosial ditinjau dari

⁶⁷ Zaeni Asyhadie, Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, hal 35

⁶⁸ Australia, sejak tahun 1909, telah menerapkan asuransi sosial wajib, website *Australian Bureau Of Statistics, History* – diakses tanggal 18 Januari 2011

jenisnya terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemutusan hubungan kerja, jaminan hari tua, pensiun, dan santunan kematian.

Sebenarnya, selama dekade terakhir di Indonesia telah ada beberapa program jaminan sosial dalam bentuk asuransi sosial, namun baru mencakup sebagian kecil pekerja di sektor formal. Dari 95 juta angkatan kerja, baru 24,6 juta jiwa memperoleh jaminan sosial, atau baru 12% dari jumlah penduduk. Sementara di Thailand dan Malaysia masing-masing mencapai 50% dan 40% dari total penduduk.⁶⁹ Krisis ekonomi yang menyebabkan angka pengangguran melonjak dengan tajam telah menimbulkan berbagai masalah sosial ekonomi. Dalam kondisi seperti ini jaminan sosial dapat membantu menanggulangi gejala sosial.

Program-program pokok SJSN yang akan dikembangkan disesuaikan dengan konvensi ILO No. 102 tahun 1952 yang juga diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, yaitu Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Pemutusan Hubungan Kerja (JPHK), Program Jaminan Hari Tua (JHT), Program Pensiun, dan Program Santunan Kematian.⁷⁰

Mekanisme penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional meliputi pengaturan kepesertaan, iura, santunan/manfaat, dan investasi. Perluasan cakupan kepesertaan dilakukan secara bertahap sesuai dengan kondisi ekonomi negara dan masyarakat, serta kemudahan dalam rekrutmen dan pengumpulannya secara rutin.

Besarnya iuran/premi dihitung berdasarkan analisis aktuarial yang disesuaikan dengan program manfaat yang akan diberikan, struktur dan trend demografi serta resiko yang dihadapi, ditetapkan dalam prosentase tertentu

⁶⁹ Artikel Jaminan Sosial Nasional Indonesia: Kantor Menko EKUIN bekerjasama dengan LPUI Kajian Kebijakan Jaminan Sosial, Desember 2002 diakses *Website* Jaminan Sosial Nasional Indonesia pada 22 Januari 2011

⁷⁰ Prof. Dr. Yaumil Chairiah Agoes Achir, Makalah, *Op. Cit.*

terhadap upah dengan mempertimbangkan kemampuan/pendapatan penduduk. Iuran/premi ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerjanya⁷¹.

Pelayanan santunan dan klaim disesuaikan dengan besarnya iuran dan jenis program yang diikuti. Manfaat yang diberikan harus cukup berarti sehingga mendorong kepesertaan yang lebih besar dari waktu ke waktu.

Dana iuran/premi/kontribusi peserta yang terkumpul perlu dikelola dan diawasi oleh suatu Dewan Wali Amanah (*Board of Trustee*) dan hanya digunakan untuk kepentingan pesertanya sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku. Sebagian dana yang terkumpul perlu diinvestasikan dan dikembangkan seaman mungkin. Karena prinsip “non-for-profit”, maka hasil investasi tersebut akan dikembalikan dan digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.

Dengan ditetapkannya Sistem Jaminan Sosial dalam Perubahan UUD 1945, maka harus diikuti dengan penerbitan Undang-Undang (UU) oleh DPR. UU itu, pada kenyataannya, harus *me-review* perundangan yang ada, yang kini telah melandasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial, misalnya penyelenggaraan PT Jamsostek, Askes, Taspen, dan sebagainya. Pendekatannya, selayaknya merupakan penyempurnaan perundangan yang telah ada disertai upaya meningkatkan perluasan kepesertaan dan mutu jaminan sosial yang telah diberikan.⁷²

Sesuai undang undang, jaminan sosial itu akan meliputi jaminan hari tua dan kematian, pensiun, pemeliharaan kesehatan, dan kecelakaan kerja serta pemutusan hubungan kerja⁷³.

⁷¹ Undang undang no. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pasal 20 ayat 1 jo ayat 2

⁷² Sulastomo “Lompatan Besar Bidang Kesejahteraan”
<<http://els.bappenas.go.id/upload/other/Sistem%20Jaminan%20Sosial%20Nasional.htm>>, diakses tanggal 18 Oktober 2010.

⁷³ Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Oleh karena itu, dalam menyongsong perubahan-perubahan itu, sudah selayaknya kita semua menyiapkan diri, agar perubahan-perubahan itu dapat berjalan mulus, tidak menimbulkan keguncangan masyarakat, mengingat masalah kesejahteraan akan menyangkut kebutuhan manusia yang mendasar. Kesamaan persepsi antara berbagai pihak, misalnya para *decision-makers*, anggota DPR dan kalangan politisi, pemberi kerja, penerima kerja, dan masyarakat umum, akan menjadi kunci dari keberhasilan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tanpa persepsi yang sama, akan sulit bagi Indonesia untuk membangun Sistem Jaminan Sosial sebagaimana diharapkan, untuk dapat "mengejar" ketertinggalan kita dalam sistem jaminan sosial ini dibanding negara-negara lain, termasuk negara-negara di kawasan Asean.

Di antara persepsi yang sama itu, selain prinsip-prinsip universal sebagaimana dikemukakan di atas, juga penyempurnaan terhadap hal-hal yang selama ini telah berjalan, misalnya:

Pertama, wujud kegotongroyongan yang belum berjalan sebagaimana mestinya. Dalam program Jamsostek, iuran untuk penyelenggaraan jaminan kesehatan hanya menjadi beban pemberi kerja, sementara untuk pegawai negeri sipil, justru hanya menjadi beban penerima kerja. Baik pemberi kerja (*employer*) maupun penerima kerja (*employee*), mestinya harus memberi iuran. Dampaknya, dana yang tersedia amat terbatas, sehingga kemampuannya melayani peserta amat terbatas.

Kedua, prinsip pengelolaan dana yang belum sesuai dengan prinsip-prinsip sebagaimana dikemukakan di atas. Bentuk badan yang dipilih (Persero), mewajibkan badan-badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, baik PT Jamsostek maupun PT Askes Indonesia, dan lain-lain membayar pajak dan membagi deviden, sehingga (sebenarnya) amat merugikan peserta. Yang sangat mencolok adalah dalam penyelenggaraan PT Askes Indonesia, di mana seluruh iuran askes dibayar dari potongan gaji PNS, namun pemerintah menikmati pajak dan dividen.

Ketiga, kebijakan investasi dana tampaknya juga belum terarah. Aspek kehati-hatian serta keamanan investasi masih perlu ditingkatkan. Pemerintah perlu memberi arah jelas tentang investasi dana jaminan sosial, sehingga tidak hanya tergantung pada kebijakan menteri teknis yang membidangi BUMN bersangkutan.

Keempat, pemahaman terhadap prinsip asuransi sosial bahwa mekanisme asuransi harus mempertimbangkan sungguh-sungguh hukum bilangan banyak (*the law of large numbers*), untuk dapat mencegah kecenderungan penyelenggaraan program yang *fragmented*, sehingga kontinuitas program dapat terganggu. Penyelenggaraan yang *fragmented* juga menyebabkan dampak ekonomi Sistem Jaminan Sosial mengecil.

BAB 4

**ANALISIS TENTANG PEMBAYARAN PESANGON BAGI PEKERJA
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN TENTANG
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

4.1. Pembayaran Pesangon

Berbicara tentang pesangon pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, maka uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh Pengusaha diberikan kepada buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan atau kehendak si buruh sendiri.³⁸ Pengertian pesangon di atas memberikan makna bahwa bagi Pengusaha uang pesangon adalah biaya (*cost*) yang harus dikeluarkan, sedang bagi buruh uang pesangon adalah sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah terkena pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian terdapat kecenderungan buruh untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin, sedangkan Pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan.³⁹

Berangkat dari konsep pesangon tersebut, antara buruh dan Pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling bertentangan dan tidak mudah bahkan dalam skala nasional tidak mungkin dipertemukan, karena perbedaan kondisi perusahaan yang variatif serta dianutnya "*Multi Union System*".⁴⁰ Dengan demikian perubahan ketentuan pesangon, dan uang penghargaan masa kerja

³⁸ *Op. Cit.*, UU no. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30.

³⁹ Aloysius Uwiyono "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon", <<http://m.inilah.com/read/detail/69/dinamika-ketentuan-hukum-tentang-pesangon/>>, diakses tanggal 22 Februari 2011.

⁴⁰ *Ibid.*

yang akan diberlakukan secara nasional akan mendapatkan reaksi penolakan paling tidak oleh sebagian besar Serikat Buruh jika rancangan perubahan ketentuan tentang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tersebut lebih rendah dari ketentuan sebelumnya. Demikian pula sebaliknya jika rancangan perubahannya lebih memberatkan dari ketentuan sebelumnya, akan mendapatkan reaksi penolakan dari organisasi Pengusaha.

Peraturan perundang-undangan yang pernah berlaku dan yang berlaku saat ini menganut system cara kedua yakni pesangon untuk kepentingan bersama antara buruh dengan Pengusaha. Dan perubahan peraturan mengenai pesangon tertera sebagaimana pada kalimat dalam paragraph ini. Pada awalnya hal ini tercermin dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964. Kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Akhirnya ketentuan tentang Perhitungan Pesangon ini diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembayaran Manfaat kepada para pekerja yang terkena Pemutusan hubungan kerja serta pengaturan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pemutusan Hubungan Kerja diatur di Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mulai dari pasal 150 sampai dengan pasal 172.

Namun Pemutusan Hubungan Kerja yang berhubungan dengan kepailitan, bangkrut, dan kerugian pengusaha/ perusahaan diatur dalam pasal 164 serta 165 yang berisi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁴¹
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan

⁴¹ Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pasal 164

masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁴²

Selain Undang-undang diatas, Tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga diatur didalam Peraturan Pemerintah no. 14 tahun 1993 yang mengatur tentang pembayaran Jaminan Hari Tua⁴³ serta diatur dalam Peraturan Menteri TenagaKerja.⁴⁴

Pengaturan ini tertera sebagai berikut:

- (1) Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus.
- (2) Pembayaran Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibayarkan setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Kemudian pengaturan pembayaran Jaminan Hari Tua untuk Pekerja yang terkena PHK melalui Peraturan Pemerintah no. 14 tahun 1993 yang dirubah dengan Peraturan Pemerintah no. 1 tahun 2009 tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4961).

Perubahan pengaturan ini tertera sebagai berikut:

⁴² *Ibid.*

⁴³ Peraturan Pemerintah RI no. 14 tahun 1993, pasal 32

⁴⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta

- (1) Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus.
- (2) **Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.**
- (3) Dalam hal tenaga kerja dalam masa tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bekerja kembali, jumlah Jaminan Hari Tua yang menjadi haknya diperhitungkan dengan Jaminan Hari Tua berikutnya.

Pengaturan lainnya sebagai berikut:⁴⁵

- (1) Tenaga kerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja meskipun hubungan kerja telah berakhir.
- (2) Hak atas jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diberikan kepada penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja berakhir.

Pengaturan selanjutnya bagi pekerja yang terkena PHK berada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor Per.05/men/III/2010 tentang Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan

⁴⁵ *Ibid.*, Pasal 50.

Kerja ditetapkan setiap pekerja dapat mendapatkan bantuan keuangan sebesar Rp.500.000,- dengan syarat-syarat yang tertera⁴⁶ sebagai berikut:

- a. telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun secara terus menerus;
- b. belum timbul hak Jaminan Hari Tua;
- c. upah terakhir yang diterima maksimal sebesar 20% di atas Upah Minimum Provinsi setempat dalam hal di suatu provinsi ditetapkan Upah Minimum Provinsi; atau
- d. upah terakhir yang diterima maksimal sebesar 20% di atas Upah Minimum masing-masing kabupaten/kota dalam hal di suatu provinsi tidak menetapkan Upah Minimum Provinsi; atau
- e. upah terakhir yang diterima maksimal sebesar 20% di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota setempat dalam hal di suatu provinsi menetapkan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota;
- f. adanya penetapan pemutusan hubungan kerja dari Pengadilan Hubungan Industrial atau Perjanjian Bersama (PB) yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial;
- g. belum pernah mendapat bantuan keuangan pemutusan hubungan kerja dari PT. Jamsostek (Persero).

Selanjutnya materi hukumnya dapat diatur dengan beberapa cara. Pertama, uang pesangon dimasukkan sebagai salah satu unsur dalam gaji/upah. Dalam hal ini pesangon dapat diberikan pertahun semacam gaji ke-13 atau diberikan per-bulan. Cara yang pertama ini lebih sederhana dan praktis, karena pihak Pengusaha dapat mengestimasi Labor Cost pertahun dan tidak perlu

⁴⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor Per.05/men/III/2010 tentang Bantuan Keuangan Bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 4 ayat 1.

mengeluarkan biaya jika sewaktu-waktu terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Demikian pula bagi buruh ada jaminan penerimaan uang pesangon yang pasti. Kedua, uang pesangon tidak dimasukkan sebagai unsur upah/gaji, tetapi ditentukan dalam jumlah tertentu. Dalam hal ini pesangon diberikan pada saat buruh diputuskan hubungan kerja. Cara yang kedua ini tidak menjamin kepastian diterimanya pesangon oleh buruh, karena hak itu harus diperjuangkan tidak turun dari langit. Demikian pula bagi pengusaha tidak dapat mengestimasi *Labour Cost* secara pasti dan memakan energi.⁴⁷

Sebagai ilustrasi dengan Jaminan Sosial di Amerika, berdasarkan *Social Security Act* tahun 1935, disebut juga sebagai Public Law 74-271, dibuatlah Program *Federal-State Unemployment Compensation*.⁴⁸ Program ini mempunyai 2 tujuan yakni memberikan sebagian gaji untuk sementara akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja yang bukan karena kesalahan para pekerja; dan menstabilkan perekonomian Negara baik Pemerintah *Federal* maupun pemerintah Negara Bagian pada saat keadaan perekonomian resesi. Program ini diawasi oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, namun ke 51 negara bagian tersebut dapat mempunyai program masing-masing yang wajib disesuaikan dengan program pemerintah *Federal*.

Dalam Bab III Public Law 74-271 tentang Pendanaan kepada Negara Bagian untuk Administrasi Tunakarya/Pengangguran dari *Social Security Act*, diatur mulai Pasal 301 sampai dengan 304 mulai dari tata cara bujet pendanaan dari pemerintah Federal kepada pemerintah Negara Bagian, pembayaran kepada pemerintah Negara Bagian, peraturan-peraturan pemerintah Negara Bagian sampai dengan *Judicial Reviews*.

Setiap pemerintah Negara Bagian mempunyai masing-masing program, namun setiap program ini wajib menyesuaikan dengan peraturan pemerintah

⁴⁷ Aloysius Uwiyono: "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon", *Loc. Cit.*

⁴⁸ *Social Security Administration website*, diakses tanggal 18 Desember 2010

Federal. Peraturan ini biasanya mengenai persyaratan bagi tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan permohonan bantuan *Social Security Administration*.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja menyangkut antara pekerja/pekerjaan dan pemberi kerja/pengusaha, dalam *New York State Unemployment Insurance Law* mendefinisikan:

Pekerjaan adalah jasa yang dilakukan berdasarkan kontrak untuk menjalankan suatu pekerjaan, mengekspresikan, menulis ataupun secara lisan oleh seseorang untuk suatu pemberi kerja.

Sedangkan pemberi kerja adalah Negara bagian, pemerintah *Federal*, Suku Indian, dan setiap orang, persekutuan, firma, asosiasi, publik maupun swasta, lokal atau perusahaan asing, representative yang sah dari orang yang telah meninggal dunia dan pewaris.

Dalam hal penerimaan manfaat, persyaratan yang wajib ada pada setiap Negara bagian adalah:

1. Peserta atau pekerja telah menerima pendapatan perhitungan (*earnings*) dan mempunyai pekerjaan sebelum mengajukan klaim.
2. Peserta atau pekerja dapat menunjukkan dapat dan bersedia untuk mencari pekerjaan dan menerima pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
3. Peserta atau pekerja tidak didiskualifikasi karena tatacara Pemutusan Hubungan Kerja atau menolak pekerjaan karena gaji yang tidak sesuai dengan keadaan.

Semua persyaratan ini ⁴⁹ diatur dalam *Unemployment Insurance Law* diatur sebagai berikut:

1. Nama pendek peraturan,

⁴⁹ *Ibid. Unemployment Insurance Law* pasal 18 & 25 B (khusus Negara bagian *New York*)

2. Definisi,
3. Administrasi
4. Dana Tunakarya
5. Jaminan
6. Kontribusi
7. Manfaat dan klaim
- 7A. Pekerjaan bersama
8. Keberatan dan Naik banding
9. Penalti dan Pidana
10. Umum dan Aturan Tambahan

Dalam hal Jaminan, para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja bisa mendapatkan manfaat dari pemerintah Negara bagian dengan syarat sebagai berikut:

- Manfaat dibayarkan kepada mereka yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja bila mereka benar-benar tidak mempunyai pekerjaan, walaupun kerja paruh waktu.
- Tidak dibayarkan bila mereka tidak cakap bekerja, tidak siap bekerja, ataupun tidak dapat bekerja karena telah mempunyai banyak pelatihan dan pengalaman.
- Menjalankan cuti/perjalanan cuti/liburan.

Pada dasarnya program Jamsostek di Indonesia merupakan sistem asuransi sosial, karena penyelenggaraan didasarkan pada sistem pendanaan penuh (*fully funded system*), yang dalam hal ini menjadi beban pemberi kerja dan pekerja. Sistem tersebut secara teori merupakan mekanisme asuransi. Penyelenggaraan sistem asuransi sosial biasanya didasarkan pada *fully funded system*, tetapi bukan harga mati. Dalam hal ini pemerintah tetap diwajibkan untuk berkontribusi terhadap penyelenggaraan sistem asuransi sosial, atau paling

tidak pemerintah terikat untuk menutup kerugian bagi badan penyelenggara apabila mengalami defisit. Di sisi lain, apabila penyelenggara program Jamsostek dikondisikan harus dan memperoleh keuntungan, pemerintah akan memperoleh deviden karena bentuk badan hukum Persero.

Kontribusi atau premi yang dibayar dalam rangka memperoleh jaminan sosial tenaga kerja adalah bergantung pada jenis jaminan tersebut. Iuran JKK adalah berkisar antara 0,24 persen - 1,74 persen dari upah per bulan dan atau per tahun⁵⁰, bergantung pada kelompok jenis usaha (terdapat 5 kelompok usaha), dan dibayar (ditanggung) sepenuhnya oleh pengusaha (selaku pemberi kerja). Demikian pula dengan JK, iuran sepenuhnya merupakan tanggungan pengusaha yaitu sebesar 0,30 persen dari upah per bulan⁵¹. Sementara itu, iuran JPK juga merupakan tanggungan pengusaha yaitu sebesar 6 persen dari upah per bulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 persen dari upah per bulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, serta mempunyai batasan maksimum premi sebesar satu juta rupiah⁵². Sedangkan iuran JHT ditanggung secara bersama yaitu sebesar 3,70 persen dari upah per bulan ditanggung oleh pengusaha, dan 2 persen dari upah per bulan ditanggung oleh pekerja.⁵³

4.2. Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai dampak pada pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja, permasalahan pemutusan

⁵⁰ Peraturan Pemerintah no. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenagakerja, pasal 9 ayat 1 huruf a

⁵¹ *Opcit*, pasal 9 ayat 1 huruf c

⁵² *Opcit*, pasal 9 ayat 1 huruf d

⁵³ *Opcit*, pasal 9 ayat 1 huruf b juncto ayat 3

hubungan kerja merupakan permasalahan yang menyangkut kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal penderitaan bagi pekerja dan keluarganya. Sedang bagi perusahaan pemutusan hubungan kerja juga merupakan kerugian karena harus melepas pekerja yang telah dididik dan telah mengetahui cara-cara kerja di perusahaannya. Terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan demikian bukan hanya menimbulkan kesulitan bagi pekerja tetapi juga akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Untuk itu pemerintah perlu ikut campur tangan dalam mengatasi masalah pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah telah mengadakan kebijaksanaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan maksud untuk lebih menjamin adanya ketertiban dan kepastian hukum dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara lain menetapkan peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta berbagai keputusan menteri.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian sebagaimana dimaksud diatas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian;⁵⁴
- b. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja

⁵⁴ Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 162 ayat 1

berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan, kecuali kedua belah pihak menentukan lain;⁵⁵

- c. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan ini kecuali kedua belah pihak menentukan lain;⁵⁶ dan
- d. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan ini, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.⁵⁷

Sebagai pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, mereka tetap berhak mendapatkan hak-hak mereka, yang terdiri dari:

a. Uang Pesangon

Uang pesangon besarnya paling sedikit adalah sebagai berikut⁵⁸:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun atau 1 lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;

⁵⁵ *Op. Cit*, Pasal 163 ayat 1

⁵⁶ *Op. Cit* Pasal 164 ayat 1 juncto ayat 2

⁵⁷ *Op. Cit* Pasal 164 ayat 3

⁵⁸ *Op. Cit.*, UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1).

4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih, 7 bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja besarnya adalah sebagai berikut⁵⁹:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

b. Uang Ganti Kerugian

⁵⁹ *Ibid.*, Pasal 156 ayat (2).

Ganti kerugian ini meliputi hal-hal sebagai berikut⁶⁰:

1. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
3. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima kerja;
4. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja;

4.3. Jaminan Sosial dan Hak Pekerja

Konstitusi Indonesia sudah mengatur dan menyatakan secara jelas bahwa negara harus bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya, namun hingga kini rakyat Indonesia dan pekerja Indonesia masih hidup dengan pendapatan tidak layak dan hidup tanpa proteksi social secara layak.

Sistem jaminan sosial merupakan sebuah sistem pengorbanan dimuka untuk menjamin kesejahteraan di hari kemudian, sebuah sistem untuk menutupi kekurangan sifat manusia yang kebanyakan berpandangan pendek (*short-sighted*). Sistem jaminan sosial diperlukan untuk mengurangi risiko sosial ekonomi yang selalu mengancam keamanan seseorang seperti kehilangan atau berkurangnya sumber pendapatan.

Seharusnya dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004

⁶⁰ *Ibid.*, Pasal 156 ayat (3).

tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang telah mengamanatkan bahwa setiap orang atau warga negara berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Program jaminan sosial menurut Undang-Undang tersebut meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Dengan kata lain, jaminan sosial adalah skema preventif atau program pencegahan sebagai sistem yang tak berdiri sendiri.

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan pada prinsip: a.) kegotong-royongan; b.) nirlaba; c.) keterbukaan; d.) kehati-hatian; e.) akuntabilitas; f.) portabilitas; g.) kepesertaan bersifat wajib; h.) dana amanat; i.) hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta⁶¹.

Lebih lanjutnya, prinsip-prinsip tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegotong-royongan; prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada yang tidak mampu, yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi dan yang sehat membantu yang sakit.
2. Keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas; prinsip-prinsip ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.

⁶¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456, Pasal 4,

3. Portabilitas; prinsip ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan, meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal, tetapi masih dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Kepesertaan yang bersifat wajib; prinsip ini dimaksudkan agar seluruh rakyat Indonesia menjadi peserta, walaupun dalam penerapannya tetap menyesuaikan dan mempertimbangkan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program.
5. Nirlaba; prinsip ini dimaksudkan dengan sisa hasil usaha di akhir tahun buku tidak dibagikan sebagai dividen dan tidak perlu dikenakan pajak penghasilan. Semua sisa hasil usaha akan menjadi hak seluruh peserta yang notabene adalah seluruh rakyat.
6. Dana amanat dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial; prinsip ini dimaksudkan bahwa iuran yang terkumpul bukanlah merupakan penerimaan badan penyelenggara dan karenanya bukan merupakan kekayaan badan penyelenggara. Iuran dan hasil pengembangannya, merupakan titipan para peserta kepada badan penyelenggara. Badan penyelenggara diberikan amanat atau kepercayaan untuk mengelola dana untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan seluruh peserta.

Penyelenggaraan sistem jaminan sosial yang bersifat nasional untuk memenuhi prinsip gotong royong memastikan adanya kepesertaan yang bersifat wajib sesuai dengan ketentuan UU JAMSOSTEK, yaitu

Jaminan sosial adalah bukan barang dagangan melainkan sebagai hak dan kewajiban masyarakat, perusahaan bahkan negara melalui pemerintah yang

sah⁶²:

- c. Kepesertaan wajib dalam sistem jaminan sosial ditujukan untuk memenuhi prinsip gotong royong vertikal dan horizontal. Hal ini merupakan prinsip dasar jaminan sosial untuk terus meningkat perluasan kepesertaan sebagai satu satunya kinerja bagi sukses tidaknya BPJS.
- d. Sistem jaminan sosial adalah skema publik yang ditujukan untuk memberikan kompensasi hilangnya sebagian atau keseluruhan penghasilan masyarakat sebagai akibat peristiwa kecelakaan, sakit, PHK sebelum usia pensiun, hari tua dan kematian prematur.
- e. Program jaminan sosial didanai dari iuran peserta yang dipotong dari upah/gaji, bahwa iuran peserta tersebut sebagai komponen pajak yang akan dikembalikan kepada peserta pada saat tidak bekerja lagi karena usia pensiun. Kemudian jaminan sosial ditujukan untuk pencegahan kemiskinan di hari tua karena adanya pooling of risk secara nasional.

Berbeda dengan Asabri yang sebagian besar atau peserta utamanya adalah PNS/militer, Jamsostek adalah layanan jaminan kesejahteraan bagi buruh dan pegawai swasta.

Misi dari Jamsostek adalah:

- a. Meningkatkan dan mengembangkan Mutu Pelayanan dan Manfaat kepada peserta berdasarkan Prinsip Profesionalisme;
- b. Meningkatkan jumlah kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

⁶² Program-program Jamsostek ini dijalankan oleh PT. Jamsostek yang dinyatakan dalam Undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- c. Meningkatkan Budaya Kerja melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan penerapan Good Corporate Governance (GCG);
- d. Mengelola dana peserta secara optimal dengan mengutamakan prinsip kehati-hatian (prudent);
- e. Meningkatkan Corporate Values dan Corporate Images.

Manfaat perlindungan dari Jamsostek adalah agar dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Program ini merupakan program 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 apabila terjadi resiko-resiko sosial ekonomi, dengan mekanisme asuransi yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Sampai saat ini, PT. Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan dalam bentuk 4 program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Program-program Jamsostek tersebut sebagaimana diatur dalam pasal 4 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 adalah program wajib yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan pasal 4 ayat (2) mengatur bahwa program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Amanat pasal 4 ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 yang mengatur penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja formal. Amanat

pasal 4 ayat (2) belum diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sehingga belum ada peraturan pelaksana untuk pekerja mandiri.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 mengatur bahwa: *“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja”*. Diatur pula iuran jaminan sosial tenaga kerja yang besarnya proporsional terhadap pendapatan. Iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sedangkan iuran jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha.⁶³

Selain dari itu, jaminan sosial juga akan berperan secara tidak langsung pada peningkatan kesejahteraan pekerja, melalui dampak tidak langsung dari akumulasi dana jaminan sosial. Jaminan sosial, selain sebuah program kesejahteraan sosial, pada dasarnya juga merupakan instrumen mobilisasi dana masyarakat yang mampu membentuk tabungah nasional yang besar, melalui mekanisme asuransi sosial dan tabungan wajib.

Peran Jamsostek saat krisis relatif cukup penting sejalan dengan banyaknya perusahaan melakukan PHK. Di saat krisis ekonomi global yang berdampak langsung kepada pekerja ini, keberadaan Jamsostek sangat dirasakan manfaatnya bagi pekerja yang kena PHK, karena pihaknya telah membuat instruksi untuk mempercepat proses pengeluaran dana bagi mereka yang terkena musibah PHK itu.

⁶³ Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pemaparan pada bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa:

1. Kesejahteraan adalah suatu kemakmuran yang masih harus ditindak lanjuti dengan implementasi sistem jaminan sosial. Tercapainya kesejahteraan biasanya ditandai dengan keamanan ekonomi, yaitu terkendalinya tingkat inflasi dan rendahnya tingkat pengangguran. Jaminan sosial adalah sistem proteksi yang ditujukan untuk mencegah kemiskinan orang per orang, karena adanya peristiwa-peristiwa sakit, kecelakaan, kematian prematur, PHK sebelum usia pensiun dan hari tua yang memungkinkan hilangnya pekerjaan dengan sendirinya hilangnya penghasilan.
2. Teori kesejahteraan adalah konsep kebutuhan dasar bagi masyarakat yang membutuhkannya agar dapat melaksanakan kembali fungsi-fungsi sosialnya. Jaminan sosial melakukan mitigasi risiko dalam menetapkan besarnya kompensasi penghasilan (*income substitute*) dengan menetapkan besarnya *income substitute* maksimal $\frac{2}{3}$ dari penghasilan tenaga kerja yang masih aktif.
3. Secara teori, jaminan sosial adalah suatu skema proteksi yang ditujukan untuk tindakan pencegahan khususnya bagi masyarakat yang memiliki penghasilan terhadap berbagai risiko/peristiwa yang terjadi secara alami seperti sakit, kecelakaan, kematian prematur, PHK sebelum usia pensiun dan hari tua. Keunikan dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial adalah bahwa pemerintah disamping sebagai regulator, juga bertindak sebagai fasilitator termasuk terlibat dalam pembiayaan program apabila diperlukan karena adanya krisis ekonomi.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi problema pemutusan hubungan kerja perlu adanya proses demokratisasi di tempat kerja. Hal ini disebabkan demokratisasi di tempat kerja merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang obyektif, sehingga kebijakan yang diambil secara demokratis, diharapkan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh para pengambil keputusan itu sendiri.
2. Diharapkan adanya keikutsertaan pekerja/buruh dalam menentukan upah, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya melalui pembentukan perjanjian kerja bersama secara damai (*Peacefull Collective Bargaining*). Hendaknya pekerja/buruh diikutsertakan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat menegerial, yang berarti menempatkan posisi pekerja/ buruh sebagai faktor internal, bukan sebagai faktor eksternal.
3. Sistem jaminan sosial sebagai program publik yang berdasarkan UU Jaminan Sosial adalah hak dan kewajiban pekerja/buruh, perusahaan serta negara melalui pemerintah yang sah. Karena itu, implementasi sistem jaminan sosial mengacu pada asas, prinsip dan tujuan serta tata kelola penyelenggaraan. Penyelenggaraan sistem jaminan social berpedoman pada kaidah yang berlaku secara universal, yaitu pemusatan risiko (*pooling of risk*) untuk penyeberan risiko melalui subsidi silang dalam program, antar kepesertaan dan antar generasi yang tersebar di berbagai daerah.

DAFTAR REFERENSI

BUKU BACAAN:

- Asyhadie, Zaeni: Aspek-aspek hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia
- Hoobler, Dorothy and Thomas: The Social Security System, Franklin Watts, 1982, Moffa Press, New York
- Stein, Bruno: Social Security and Pensions in Transition – Understanding the American Retirement System, 1980, The Free Press, New York
- Howell, Rate A., Allison, John R., Henley, Nate T., The Dragon Press, Hingdale, Il.
- Hovvits, Paul M., Monetary Policy and The Financial System, Prentice Hall, NJ
- Hall, Kermit L. (chief editor): The Oxford Companion to American Law, 2001, Oxford University Press, Oxford
- Garner, Bryan A. (chief editor): Black's Law Dictionary, Seventh Edition
- Friedman, Lawrence M.: American law(WM Norton 1984)
- Bogdan, Michael: Pengantar Perbandingan Hukum, Nusamedia
- Hartono, Sri Rejeki:: Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi, Sinar Grafika
- Maimun SH: Hukum Ketenagakerjaan, PT Pradnya Paramitha
- Soekanto, Prof. Dr. Soerjono dkk: Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, PT Rajagrafindo
- Soekanto, Soerjono: Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia
- Agustina, Rosa: Perbuatan Melawan Hukum, Penerbit Universitas Indonesia

Universitas Indonesia

Achir, Yaumil A: Jaminan Sosial Nasional, makalah seminar

Mamudji, Sri dkk: Metode Penelitian Hukum, Badan Penerbit Fakultas Hukum
Universitas Indonesia

Subana, M dan Sudradjat: Dasar-dasar Penelitian Ilmiah, Penerbit Pustaka Setia

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun

Undang-undang no. 70 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Social Security Act 1935

Media:

Bisnis Indonesia, Jasa, Kamis 10 Juni 2010: Wadah Tunggal Badan Jaminan Sosial
Dinilai Sulit

Bisnis Indonesia, Headline, Senin 21 Juni 2010: BUMN Asuransi Wajib Merger

Website:

1. Jamsostek
2. Social Security System Administration
 - Historical Background
 - Historical Development
 - Financing Social Security System

Universitas Indonesia