

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengertian **Jamsostek** secara resmi yang diatur dan ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 kemudian dapat diuraikan lebih rinci sehingga ditemukan beberapa aspek dari Jamsostek tersebut.

Payaman Simanjuntak mengemukakan bahwa kehadiran Jamsostek merupakan tuntutan dari organisasi pekerja atau serikat buruh. Pada awal abad ke-20, banyak negara di Eropa mengalami goncangan akibat pemogokan buruh industri. Aktivitas industri lumpuh total. Pemogokan yang dilakukan kaum buruh disebabkan tidak terpenuhinya hak-hak mereka, seperti upah yang terlalu rendah, hak berserikat atau berorganisasi yang sering dikekang, tidak adanya jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua (Simanjuntak, 2002).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. 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.

BAB 2

PEMBAHASAN

Jaminan sosial tenaga kerja

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam undang-undang No.3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, peraturan Menteri Tenaga Kerja, NO. PER.04/MEN/1993 tentang jaminan kecelakaan kerja, instruksi menteri tenaga kerja No. INS. 02/MEN/1995 tentang pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja asing diperusahaan.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam undang-undang No.3 tahun 1992 bahwa usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang sebagaimana layaknya perusahaan memperkerjakan tenaga kerja (pasal2).

Program jaminan sosial tenaga kerja tersebut wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan kerja didalam hubungan kerja sesuai dengan undang-undang (pasal 4 ayat 1). program jaminan sosial tenaga kerja ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi : a. jaminan tenaga kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan (pasal 6 ayat 1).

Jaminan kecelakaan kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat 1). Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah : a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan c. narapidana yang dipekerjakan diperusahaan. Dan jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi : a. biaya pengangkutan b. pemeriksaan, pengobatan atau perawatan c. biaya rehabilitasi d. santunan berupa uang yang meliputi : 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental 4. Santunan kematian (pasal 4).

Pengusaha wajib melaporkan kepada kantor departemen tenaga kerja dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam (pasal 10 ayat 1) setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia (ayat 2).

Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (pasal 12 ayat 1). Jaminan kematian tersebut meliputi : a. biaya pemakaman b. santunan berupa uang. Urutan penerimaan yang diutamakan dalam pembayaran santunan

kematian dan jaminan kematian tersebut ialah : a. janda atau duda b. anak c. orang tua d. cucu e. kakek atau nenek f. saudara kandung g. mertua.

Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala , kepada tenaga kerja karena : a. telah mencapai usia 55 tahun atau b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter (pasal 14 ayat 1).

Jaminan pemeliharaan kesehatan

Tenaga kerja suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan (pasal 16 ayat 1). Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi : a. rawat jalan tingkat pertama b. rawat jalan tingkat lanjut c. rawat inap d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan e. penunjang diagnostik f. pelayanan khusus g. pelayanan gawat darurat (ayat 2).

Iuran, besarnya jaminan dan tata cara pembayaran

Iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian dan iuran jaminan kematian dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha (pasal 20 ayat 1) sedangkan besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan peraturan pemerintah dan pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja serta membayarkan kepada badan penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah/Badan penyelenggara.

Program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggara, badan tersebut dibentuk oleh badan usaha milik Negara dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan badan usaha milik Negara tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya dan badan penyelenggara tersebut wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari satu bulan. Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh badan penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 dilakukan oleh pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikut sertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak dan kewajiban pengusaha

Pengusaha berhak memberikan jaminan kecelakaan kerja tersebut kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja (pasal 5). Pengusaha wajib membuat daftar perusahaan wajib bayar jaminan kecelakaan kerja di perusahaan atau dibagian perusahaan yang berdiri sendiri yang sesuai dengan bentuk KK dan didaftarkan ke kantor departemen tenaga kerja setempat. Dan pengusaha wajib melaporkan secara lisan sebelum tertulis mengenai kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor departemen tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam (pasal 8 ayat 1).

Tata cara pembayaran jaminan

Setelah kecelakaan kerja terjadi pengusaha harus membuat perhitungan dan membayar besarnya santunan kecelakaan kerja dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari terhitung sejak disampaikannya laporan kecelakaan kerja. Dan perhitungan besarnya santunan kecelakaan kerja harus disampaikan kepada tenaga kerja atau keluarganya dan kantor departemen tenaga kerja setempat, dan dalam hal perhitungan besarnya santunan kecelakaan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka pegawai pengawas yang berwenang untuk menetapkan besarnya santunan kecelakaan kerja walaupun tidak ada pengaduan keberatan dari pengaduan keberatan dari tenaga kerja atau keluarganya.

Dalam hal pengusaha tersebut belum mampu menghitung sendiri besarnya santunan kecelakaan kerja dapat meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dan apabila tenaga kerja atau keluarganya tidak dapat menerima penetapan besarnya santunan kecelakaan kerja yang ditetapkan maka, dapat mengajukan keberatan atau banding kepada atasan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari terhitung sesudah penetapan diterima dan atasan tersebut dalam waktu 30 hari harus sudah mengeluarkan penetapan tersebut.

Mengenai besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut

- a) Jaminan kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sbb : kelompok 1 : 0,25% dari upah sebulan; kelompok 2 : 0,54% dari upah

sebulan; kelompok 3 : 0,89%; kelompok 4 : 1,27% dan kelompok 5 : 1,75% dari upah sebulan.

- b) Jaminan hari tua sebesar 5,70% dari upah sebulan.
- c) Jaminan kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan.
- d) Jaminan pemeliharaan kesehatan sebesar 6% bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% bagi tenaga kerja yang belum bekerja (pasal 9 ayat 1).

Jaminan kecelakaan kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya meliputi :

- a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah sakit atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu atau ganti bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Untuk keperluan perhitungan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja tersebut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja :

1. Magang atau murid atau narapidana dianggap menerima upah sebesar upah sebulan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama pada perusahaan yang bersangkutan.
2. Perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari tenaga kerja pelaksana yang bekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan.

Jamian hari tua

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacad total dan dapat dilakukan secara sekaligus ataupun secara berkala atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan, dan apabila tenaga kerja meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya. maka, pembayaran jaminan hari tua dilakukan sekaligus.

Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang dari tenaga kerja (pasal 33 ayat 1). Tenaga kerja atau suami atau istri dan anak tersebut berhak atas pemeliharaan kesehatan sekurang-kurangnya sama dengan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara (ayat 2).

Mengenai pelayanan khusus sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 ayat 1 hanya diberikan kepada tenaga kerja, berupa :

- a) Kacamata.
- b) Protese mata.
- c) Protese gigi.
- d) Alat bantu dengar.
- e) Prothese anggota gerak.

BAB 3

PENUTUP

KESIMPULAN

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (compulsory) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedang kewajibannya adalah membayar iuran.

Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja atau membutuhkan perawatan medis.

Program JAMSOSTEK kepesertaannya diatur secara wajib melalui Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993, Keputusan Presdien No. 22 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1993.

Jenis – jenis (ruang lingkup) program jamsostek terdiri dari :

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).
- Jaminan Hari Tua (JHT).
- Jaminan Kematian (JKM).
- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Banyak kendala yang dihadapi jamsostek dalam menjalankan program-program pemeliharaan kesejahteraan tenaga kerja antara lain kurang kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha dalam mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek, kurang profesionalnya pengurus Jamsostek, dan masih banyak lagi kendala-kendala lainnya. Maka dari itu perlu adanya kerjasama semua pihak yang terkait untuk memperlancar pelaksanaan program-program Jamsostek.

SARAN

Keberadaan PT. JAMSOSTEK patut untuk disambut dengan baik karena tujuannya untuk meringankan beban para pekerja dari bahaya risiko pekerjaan yang dihadapi terutama kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Untuk kelangsungan operasionalnya PT. JAMSOSTEK tentunya tidak terlepas dalam hal mencari keuntungan dari usaha yang dijalankan disamping menghimpun dana (rising fund) dari para peserta program jamsostek untuk kepentingan pembiayaan pembayaran santunan (klaim) tenaga kerja. Diharapkan dalam menghimpun dana tersebut pihak PT. JAMSOSTEK tidak hanya berdiam diri saja, sebaiknya diupayakan bagaimana agar jumlah peserta program jamsostek meningkat dan kualitas pelayanannya pun ditingkatkan pula.

Suatu hal yang tidak kalah penting bahwa jamsostek harus mampu menimbulkan etos kerja dan semangat kerja sebagai upaya untuk menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang aman.

DAFTAR PUSTAKA

Manulang, S. (1990). Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Mulyana, Deden. (__). Handout : Manajemen Resiko dan Asuransi. Tasikmalaya : FE Unsil
Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek. Jakarta :
PT.ASTEK.

Permenaker No. 5/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran iuran,

Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jamsostek Depnaker RI. Jakarta : Depnaker
Purba, R. (1992).

Memahami Asuransi Di Indonesia. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Suriaatmadja, S. (1995). "Perkembangan PT. ASTEK dalam Jaminan Kesehatan". Makalah Pada Kongres IAKMI VIII tanggal 8 -11 Oktober 1995. Yogyakarta.