

**KAJI ULANG PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992**

DR HJ JUM ANGGRIANI SH MH

UTAMA

DR HJ JUM ANGGRIANI SH MH

KAJI ULANG PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992

UTAMA

UTAMA
ISBN 978-979-9229-15-1

**KAJI ULANG PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992**

DR HJ JUM ANGGRIANI SH MH

UTAMA

DR HJ JUM ANGGRIANI SH MH

**KAJI ULANG PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992**

Jum Anggriani

Kaji Ulang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut UU No.3 Tahun 1992

September 2016

Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KTD)

ISBN 978-979-9229-15-1

Penerbit :

Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.

KATA PENGANTAR

Buku ini adalah hasil dari penelitian yang dibuat oleh penulis tentang keefektivan pelaksanaan jamsostek berdasarkan UU No.3 Tahun 1992.

Penelitian ini didasarkan permasalahan tentang apakah UU No.3 Tahun 1992 masih relevan dengan kebutuhan para pekerja saat ini. Pertanyaan ini membuat penulis berfikir lagi untuk mengkaji ulang keberadaan UU ini, apakah masih relevan dengan masa kini, atau apakah perlu diadakan perubahan-perubahan untuk mengikuti lajunya perkembangan zaman. Atau dengan kata lain apakah peraturan-peraturan tentang jamsostek ini masih diperlukan atau tidak.

Diharapkan tulisan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembuat aturan jamsostek dan masyarakat pada umumnya.

Bilahitaufiq Walhidayah

Wassalamualaikum Wr Wb

Jakarta September 2016

Jum Anggriani

KATA PENGANTAR

HALAMAN

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Kerangka Pemikiran.....	3
C. Metodologi Penelitian.....	8

BAB II

KAJIAN TEORITIS JAMSOSTEK

A. Negara.....	9
B. Negara Hukum.....	12
C. Negara Kesejahteraan.....	16
D. Ketenagakerjaan	19
E. Perlindungan Terhadap Pekerja.....	29
F. Jamsostek	36

BAB III

TINJAUAN TERHADAP PEMBUATAN PERATURAN DI INDONESIA

A. Norma Hukum.....	39
B. Pancasila.....	40
C. Peraturan PerUUangan di Indonesia.....	44

BAB IV

TINJAUAN TERHADAP KETENTUAN DAN PELAKSANAAN PROGRAM JAMSOSTEK

A. Ketentuan Dalam UU No.3 Tahun 1992.....	58
B. Pelaksanaan Jamsostek PT Telkom Divre III Bandung.....	65

BAB V

**KAJI ULANG TERHADAP PELAKSANAAN JAMSOSTEK
MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992**

A. Pelaksanaan Jamsostek menurut UU No.3/1992.....	70
B. Kaji Ulang Pelaksanaan Jamsostek berdasarkan UU no.3/1992.....	75
C. Keberadaan Jamsostek Dalam Menyambut Era Milenium	79

BAB VI

KESIMPULAN.....	82
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	83
---------------------	----

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

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

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

Sistem jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja, sebagai akibat tekanan ekonomi dan sosial dimana seseorang tidak mampu mencari penghasilan disebabkan karena sakit, kecelakaan, cacat, hari tua dan kematian. Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu bentuk upaya nyata perlindungan tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja (untuk selanjutnya disebut JAMSOSTEK) diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja merasa terlindungi bila musibah menimpanya.

Sejak kemerdekaan Indonesia di proklamirkan telah diundangkan beberapa peraturan-peraturan yang berhubungan dengan jaminan sosial. Adapun UU yang terakhir adalah UU no.3 Tahun 1992 yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja atau disingkat dengan JAMSOSTEK. Keberadaan UU ini diyakini lebih sempurna dari UU sebelumnya, karena UU No.3 tahun 1992 telah memadukan seluruh program jaminan sosial yang pernah berlaku sebelumnya, dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.¹

Pada masa sekarang ini, apakah keberadaan UU ini masih dirasa memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan oleh pekerja ?. Pertanyaan ini membuat penulis berfikir lagi untuk mengkaji ulang keberadaan UU ini, apakah masih relevan dengan masa kini, atau apakah perlu diadakan perubahan-perubahan untuk mengikuti lajunya perkembangan zaman. Atau dengan kata lain apakah peraturan-peraturan tentang jamsostek ini masih diperlukan atau tidak ?.

¹ Agus Mulya Karsona, *Pelaksanaan Jaminan Sosial dibidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah berlakunya UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja*, Tesis, Program Pasca Sarjana UNPAD, Bandung, 1995, hal.212.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mencoba mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut Bagaimanakah pelaksanaan JAMSOSTEK menurut UU No.3 Tahun 1992 ?, Apa saja yang harus di kaji ulang terhadap pelaksanaan jamsostek yang berdasarkan pada UU No.3 tahun 1992?. Permasalahan lainnya adalah apakah keberadaan JAMSOSTEK masih diperlukan dalam era milenium sekarang ini?.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk Republik. Untuk menjalankan pemerintahan, pemerintah mendasarkan setiap tindakannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Dasar 1945. Didalam ketentuan dasar negara, kita dapat melihat tujuan negara yaitu negara kesejahteraan yang berdasarkan kepada negara hukum. Hal ini terdapat pada pembukaan UUD 45 alinea ke IV yang berbunyi :

Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...

Pada penjelasan UUD 45 tentang sistim pemerintahan, dapat kita lihat bahwa :

Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechts staat*), tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machts staat*).

Ketentuan tentang negara kesejahteraan juga dapat kita lihat pada pasal-pasal dalam UUD 45 yang mengandung

tentang hak-hak asasi manusia, yaitu pasal 27 (1),(2), pasal 28, pasal 29 (2), pasal 30 (1) dan pasal 34.

Para pembuat UUD 45, tidak melupakan permasalahan tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk itu dibuat pasal khusus yang mengatur tentang pekerjaan ini, yaitu pasal 27, khususnya pasal 27 ayat 2, yang berbunyi : tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mencapai tujuannya menjadikan negara Indonesia negara kesejahteraan, pemerintah harus ikut campur dalam kehidupan masyarakatnya (*freies ermessen*) untuk memperluas tanggung jawabnya dalam masalah-masalah sosial yang dihadapi rakyat.

Sjahan Basah mengatakan bahwa tugas pemerintah tidaklah hanya mengurus bidang pemerintahan saja, tetapi juga bidang kesejahteraan sosial dalam rangka mewujudkan tujuan negara yang dijalankan melalui pembanguann nasional. Pembangunan nasional yang bersifat multi kompleks membawa akibat bahwa pemerintah harus banyak turut campur dalam kehidupan rakyat yang mendalam disemua sektor. Campur tangan tersebut tertuang dalam ketentuan perundang-undangan, baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pelaksanaan lainnya yang dilaksanakan oleh administrasi negara selaku alat perlengkapan negara yang menyelenggarakan tugas servis publik.²

Untuk menjalankan tugas-tugas servis publik itu, bagi administrasi negara timbul konsekwensi melakukan *freies ermessen* untuk dapat bertindak atas inisiatif sendiri. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, haruslah tindakan-tindakan administrasi negara itu sesuai dengan hukum,

² Sachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1997, hlm.2-3.

sebagaimana telah ditetapkan dalam negara hukum berdasarkan Pancasila.³

Salah satu tindakan pemerintah itu adalah dengan dikeluarkannya ketentuan UU No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja atau disebut juga dengan JAMSOSTEK. Maksud dan tujuan dikeluarkannya JAMSOSTEK adalah untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Pengertian JAMSOSTEK menurut pasal 1 ayat (1) UU No.3 tahun 1992 adalah :

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

Sedangkan menurut Iman Soepomo, jaminan sosial adalah : Pembayaran yang diterima oleh pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.⁴

Sentanoe Kertonegoro, menjelaskan bahwa jaminan sosial diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan, seperti pemberhentian kerja atau terhadap tambahan biaya hidup seperti dalam perawatan waktu sakit.⁵ Sedangkan Harun Al Rasyid mengatakan, bahwa

³ *ibid.*

⁴ Iman Soepomo, Pengantar *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal.136.

⁵ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982, hlm29.

jaminan sosial merupakan perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.⁶

Dari definisi tentang jaminan sosial diatas dapat kita lihat bahwa fungsi jamsostek adalah pelayanan untuk melindungi kepentingan tenaga kerja. Karena berfungsi sebagai pelayanan sosial, maka penyelenggara haruslah memperhatikan kepentingan tenaga kerja dan mengesampingkan mencari keuntungan yang sebesar-besarnya.

Ada 4 fungsi dari jaminan sosial, yaitu :

1. Fungsi proteksi atau perlindungan :

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

2. Fungsi Produksi :

Jaminan sosial baik secara langsung maupun tidak, dapat meningkatkan produktifitas para pekerja. Produktifitas yang tinggi hanya dapat dicapai dalam kondisi pekerja yang sehat serta memiliki motivasi yang baik. Perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya akan memungkinkan pekerja untuk memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya.

⁶ Harun Al-Rasyid, *Program Jamsostek sebagai Suatu Usaha Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia*, PT Intermasa, Jakarta, 1980, hlm.12.

3. Fungsi Redistribusi :

Kebijakan pengupahan nasional, melalui penetapan upah minimum maupun ketentuan-ketentuan lain dimaksudkan sebagai usaha untuk memperbaiki pendapatan kaum pekerja, tetapi pemerataan hasil usaha tersebut belum tentu sesuai dengan persepsi keadilan, karena itu upaya redistribusi perlu ditempuh seperti pengenaan pajak secara progresif, usaha-usaha pelayanan sosial serta melalui mekanisme jaminan sosial.

4. Fungsi Kemasyarakatan :

Fungsi kemasyarakatan disini disempitkan artinya menjadi fungsi “stabilitas”, yaitu bahwa : jaminan sosial yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja di dalam menghadapi berbagai risiko sosial, diharapkan dapat membawa ketenangan bekerja sehingga membantu terciptanya ketentraman industri, mengurangi masalah-masalah dan perselisihan industrial. Selanjutnya keadaan ini diharapkan dapat mencegah timbulnya keresahan sosial dengan menghindarkan terjadinya pemogokan (strike), penutupan perusahaan (lock out) atau memperlambat pekerjaan (slow down).⁷

Upaya memberi perlindungan hukum bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja, merupakan tindak lanjut dari pengakuan hak-hak asasi manusia. Pengakuan adalah persamaan dimuka hukum antara pekerja dan pengusaha merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang

⁷ Madelina K.Hendytio, dalam Agus Mulya Karsona, op,cit, hal.19-20.

terkandung pada pasal 27 UUD 1945, yang secara implisit menganut prinsip “welfare state” (negara hukum modern).

Ketentuan diatas ini telah dijadikan salah satu alasan bagi Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) untuk merumuskan kebijaksanaan ketenagakerjaan melalui Ketetapan MPR No.II/MPR/1988, dimana antara lain disebutkan :

Upaya perlindungan tenaga kerja terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah, gaji dan jaminan sosial, keselamatan dan lingkungan kerja, serta hubungan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para pekerja secara menyeluruh...

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang akan memberikan gambaran dan uraian tentang keadaan dan fakta yang akan disusun secara sistimatis dengan permasalahan yang diteliti kemudian dianalisa secara runtun dan runtut. Adapun metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu lebih menitik-beratkan pada pengkajian secara yuridis terhadap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang dipakai adalah studi kepustakaan (library research) untuk mendapatkan data sekunder. Data sekunder tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif.

BAB II

KAJIAN TEORITIS MENGENAI JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Negara

Menurut **Socrates** negara bukanlah organisasi yang dibuat untuk kepentingan diri sendiri secara pribadi tetapi negara adalah :

susunan yang obyektif berdasarkan kepada sifat hakikat manusia, karena itu bertugas untuk melaksanakan dan menerapkan hukum-hukum yang obyektif, yang memuat “keadilan bagi umum” dan tidak hanya melayani kebutuhan para penguasa negara yang berganti-ganti orangnya.

Socrates berpendapat bahwa keadilan sejati harus menjadi dasar bagi pedoman bernegara. Karena dianggap ajarannya tidak menyenangkan penguasa, maka Socrates dijatuhi hukuman untuk meminum racun. Socrates menerima hukuman itu, sebab menurutnya bagaimanapun negara itu harus dipatuhi walaupun negara itu harus diperbaiki. Bagi Socrates putusan negara haruslah dipatuhi.

⁸

Plato (murid dari Socrates) dalam bukunya yang berjudul *Politeia* (The Republik atau mengenai negara) mengatakan bahwa asal muasal negara karena banyaknya kebutuhan hidup serta keinginan manusia. Manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya itu sendirian, karenanya mereka perlu bekerja sama. Menurutny, negara harus dapat memelihara dan merupakan satu kesatuan, karena merupakan suatu negara yang besar. Karenanya luas

⁸ Sjahran Basah, *Ilmu Negara*, PT Citra Aditya, Bandung, 1994, hlm.86.

suatu negara harus ditentukan agar negara dapat mengurus kesatuan itu. Negara tidak boleh mempunyai daerah yang luasnya tidak menentu.

Tujuan manusia bernegara menurut Plato adalah untuk mencapai hidup yang bahagia (good life, sempurna), dan untuk mencapai negara yang sempurna menurut Socrates ada dua syarat, yang kemudian ditambah oleh Plato menjadi tiga syarat yaitu

1. negara harus dijalankan oleh pegawai yang terdidik khusus.
2. pemerintah harus menunjukan segala-galanya ntuk kepentingan umum.
3. harus dicapai kesempurnaan susila dari rakyat.

Plato menambahkan, terdapat tiga kelas di dalam suatu negara yang ideal yaitu :

1. The Rulers atau para penguasa, yaitu golongan pegawai yang terdidik khusus yang merupakan pemimpin-pemimpin negara yang berusaha agar tercapainya dan terselenggaranya kesempurnaan (good life).
2. The Guardians atau para pegawai negara, yaitu : mereka yang menyelenggarakan keamanan, ketertiban dan keselamatan negara.
3. The artisans atau para pekerja, yaitu : mereka yang menjamin makanan bagi kedua golongan di atas.

Negara dapat dikatakan juga sebagai organisasi kekuasaan, karena di dalam setiap negara tanpa kecuali selalu terdapat pusat-pusat kekuasaan. Pusat-pusat kekuasaan itu terdapat di dalam supra struktur politik dan infra struktur politik. Supra struktur politik di Indonesia terdiri dari lembaga tertinggi dan lembaga tinggi negara yaitu : MPR, Presiden, DPR, BPK dan MA, sedangkan infra

struktur politik terdiri dari : parpol, golongan kepentingan, tokoh politik dll.

Negara memiliki kekuasaan terhadap rakyatnya, dan bila diperlukan negara dapat bertindak dengan paksaan terhadap para warganya untuk mematuhi norma-norma atau peraturan yang ada, karenanya suatu negara dapat dikatakan berjalan lancar, apabila proses pergaulan sosial di lembaga itu tidak ditemui adanya konflik dan tidak mendapat gangguan. Keadaan tertib ini dapat terwujud bila di dalam negara tersebut terdapat beberapa sistem yang mendukungnya. Sistem yang dapat dijadikan sarana pengatur dan dapat dijadikan pedoman bagi para anggota negara atau lembaga adalah sistem hukum.⁹

Negara menjadi lembaga yang mengendalikan sosial kontrol. Pengertian dari sosial kontrol di sini adalah : sistem atau caranya masyarakat menjaga anggota-anggotanya agar senantiasa menyesuaikan dirinya kepada norma-norma yang berlaku dalam kelompok masyarakat itu.¹⁰ Jadi pengendalian sosial itu dapat terjadi antar individu saja atau antar individu dengan kelompoknya atau dapat juga terjadi antar kelompok.

Negara adalah organisasi kekuasaan, yang dapat memaksakan kehendak kepada rakyatnya, karena itu untuk mencegah agar negara tidak berlaku sewenang-wenang haruslah di batasi oleh konstitusi. Jadi pengertian dari konstitusi adalah : pembatasan dari kekuasaan negara. Adapun isi dari konstitusi biasanya terdiri dari :

1. pembatasan kekuasaan dalam arti waktu (waktu kekuasaan itu dijalankan).
2. susunan ketatanegaraan suatu negara yang bersifat mendasar
3. jaminan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

⁹ Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam perspektif social*, Alumni, Bandung, 1981, hlm 147).

¹⁰ *Ibid*, hlm.147.

B. Negara Hukum

Penjelasan umum UUD 45 (sebelum di amandemen, karena setelah diamandemen, ketentuan tentang penjelasan Umum UUD 45 tidak dicantumkan lagi, tetapi walaupun demikian penjelasan umum UUD 45 tetap menjiwai UUD 45) mengenai sistim pemerintahan negara, antara lain menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum (rechtsstaat) dan bukan berdasarkan kekuasaan belaka (machtsstaat). Pengertian negara berdasarkan hukum berarti bahwa segala kehidupan berbangsa dan bernegara dan bermasyarakat harus didasarkan atas hukum. Hal ini berarti hukum mempunyai kedudukan yang tinggi dan setiap orang baik pemerintah ataupun warga negara harus tunduk terhadap hukum.

Pengertian dari negara hukum adalah

1. negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya,
2. menghormati dan melindungi hak-hak kemanusiaan,
3. adanya suatu mekanisme kelembagaan negara yang demokratis,
4. adanya suatu sistim hukum dan
5. adanya kekuasaan kehakiman yang bebas.

Semua ini tidak boleh menyimpang dari prinsip demokrasi, yaitu pemerintahan dari, oleh dan untuk rakyat, hal mana menyimpulkan prinsip kekuasaan tertinggi ditangan rakyat. Prinsip ini menjadi ukuran bagi semua tertib yang berlaku, termasuk tertib hukum, sehingga dengan demikian memberikan dasar bagi prinsip

“kedaulatan Hukum” dan kedaulatan hukum bersumber pada kedaulatan rakyat.¹¹

Oemar Seno Adji¹² memberikan contoh bagaimana penerapan dari adanya negara hukum, yaitu :

1. dengan diakuinya hak-hak asasi manusia,
2. trias politika,
3. pemerintahan yang berdasarkan undang-undang
4. adanya peradilan administratif pada teori rule of law,
5. adanya konstitusi yang bersumber pada hak-hak asasi manusia,
6. adanya persamaan menurut hukum bagi semua orang,
7. adanya prinsip bahwa hukum mengatasi segala-galanya.

Unsur-unsur terpenting negara hukum menurut ada empat yaitu :¹³

1. bahwa pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum atau peraturan perundang-undangan.
2. adanya jaminan terhadap hak-hak asasi manusia
3. adanya pembagian kekuasaan dalam negara
4. adanya pengawasan dari badan-badan peradilan.

Pada suatu negara hukum, kekuasaan yang tertinggi adalah kekuasaan hukum. Di Indonesia kekuasaan hukum harus berdasarkan Pancasila selaku sumber dari segala sumber hukum.¹⁴ mengatakan bahwa cara memerintah di negara Indonesia, haruslah berdasarkan atas sistim konstitusional (hukum dasar) dan tidak berdasarkan kekuasaan yang tidak terbatas.

¹¹ Padmo Wahyono, *Indonesia negara berdasarkan atas hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm.10.

¹² Oemar Seno Adji, dalam Padmo Wahyono, *ibid.*

¹³ Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Alumni, Bandung, 1992, hlm.29-30.

¹⁴ Padmo Wahyono, *op.cit.*, hlm.12.

Padmo Wahyono menyatakan bahwa di dalam negara hukum terdapat suatu pola sebagai berikut :

- a. menghormati dan melindungi hak-hak manusia
- b. mekanisme kelembagaan yang demokratis
- c. tertib hukum
- d. kekuasaan kehakiman yang bebas. (dalam Sjachran Basah, 1997, 148)

Prajudi (1995 , 22) mengatakan bahwa negara hukum (the rule of law state) adalah negara berdasarkan kekuasaan hukum. Menurut beliau asas-asas pokok negara hukum ada 3 yaitu :

1. asas monopoli paksa (zwang monopol) adalah : monopoli penggunaan kekuasaan dan monopoli penggunaan paksaan untuk membuat orang mentaati apa yang menjadi keputusan penguasa negara hanya ada di tangan pejabat penguasa negara yang berwenang. Jadi rakyat atau orang atau instansi yang tidak berwenang tidak diperbolehkan karena bisa main hakim sendiri.
2. asas persetujuan rakyat adalah : warga masyarakat hanya wajib tunduk dan dapat dipaksa untuk tunduk kepada peraturan baik yang dibuat oleh badan legislative ataupun yang dibuat oleh pemerintah.
3. asas persekutuan hukum (rechtsgemeenschap) adalah rakyat dan penguasa negara bersama-sama merupakan suatu persekutuan hukum (rechtsgemeenschap, legal partnership). Jadi para aparat negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan rakyat harus tunduk kepada hukum.

Negara hukum menurut Arief Budiman (1996, 1), menghendaki segala tindakan atau perbuatan penguasa mempunyai dasar hukum yang jelas atau legalitasnya baik berdasarkan hukum tertulis maupun berdasarkan

hukum tidak tertulis. Keabsahan negara dalam memerintah ada yang mengatakan bahwa karena negara merupakan lembaga yang netral, tidak berpihak, berdiri di atas semua golongan masyarakat dan mengabdikan pada kepentingan umum.

Jadi dapat kita lihat bahwa asas legalitas merupakan unsur universal dari konsep negara hukum apapun tipe negara hukum yang dianutnya. Asas legalitas dalam hukum administrasi harus menjamin pelaksanaan asas persamaan dihadapan hukum dan asas kepastian hukum.

Pada suatu negara hukum, hukum dibuat oleh kekuasaan politik yang berkuasa pada masa tersebut, karenanya agar dapat efektif dan mencapai tujuannya untuk mencapai ketertiban masyarakat, maka hukum perlu dibuat oleh orang-orang yang ahli dan menguasai masalah masalah hukum dan masyarakat, agar di dapat suatu peraturan yang dapat ditaati oleh masyarakat. Untuk itu perlu kerjasama yang baik di antara pemerintah dan para wakil rakyat di parlemen untuk membuat suatu peraturan yang mencerminkan keinginan masyarakat.

C. Negara Kesejahteraan

Konsepsi negara hukum untuk mencapai negara kesejahteraan secara implisit terkandung didalam UUD 1945 terutama babXIV tentang kesejahteraan sosial dan pembukaan UUD 1945. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea 4 tercermin tujuan dari negara Indonesia, yaitu : Negara melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Ketentuan-ketentuan diatas ini membawa dampak yang sangat besar terhadap kegiatan-kegiatan pemerintah dalam melaksanakan tujuan nasional. Dampak tersebut adalah kewenangan administrasi negara dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional yang membawa konsekuensi terlibatnya administrasi negara kedalam semua aspek kehidupan masyarakat.

Konstitusional negara Indonesia menganut prinsip “negara hukum yang dinamis” atau welfare state, karenanya tugas pemerintah Indonesia menjadi sangat luas. Pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada masyarakat, baik dibidang politik, maupun di bidang sosial budaya-ekonomi. Karenanya untuk menjalankan tugasnya, Pemerintah melakukan Freies Ermessen, yaitu kewenangan untuk turut serta (campur tangan/kebebasan bertindak) dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan (kehidupan rakyat) untuk mencapai tujuan negara yaitu kesejahteraan social

Contohnya : melakukan pengaturan dalam kegiatan-kegiatan masyarakat dengan memberi izin, lisensi, dispensasi dan lain-lain atau melakukan pencabutan atas hak-hak warganegara tertentu karena diperlukan oleh umum.

Untuk mencapai tujuan dari negara kesejahteraan, diperlukan pemerintahan yang baik (Good Governance). Untuk itu diperlukan legalitas dalam setiap tindakan-tindakan yang dijalankan. Legalitas dalam segala bentuk tindakan pemerintah ini sangat diperlukan, karena berarti segala tindakan pemerintah harus mendapatkan pembenaran dari norma hukum. Karenanya pemerintah tidak boleh bertindak diluar hukum. Maknanya adalah bahwa walaupun pemerintah harus bersikap aktif dalam tindakannya, namun tindakan itu sendiri haruslah sesuai dengan peraturan yang menaunginya.

Konsep negara kesejahteraan merupakan perwujudan dari negara hukum yang mempunyai ciri antara lain : asas legalitas, asas persamaan dalam hukum, peradilan yang bebas.

Sjachran Basah (1997, 2-3) mengatakan bahwa tugas pemerintah tidaklah hanya mengurus bidang pemerintahan saja, tetapi juga bidang kesejahteraan sosial dalam rangka mewujudkan tujuan negara yang dijalankan melalui pembangunan nasional. Pembangunan nasional yang bersifat multi kompleks membawa akibat bahwa pemerintah harus banyak turut campur dalam kehidupan rakyat yang mendalam disemua sektor. Campur tangan tersebut tertuang dalam ketentuan perundang-undangan, baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pelaksanaan lainnya yang dilaksanakan oleh administrasi negara selaku alat perlengkapan negara yang menyelenggarakan tugas servis publik. Untuk menjalankan tugas-tugas servis publik itu, bagi administrasi negara timbul konsekwensi melakukan freis ermessen untuk dapat bertindak atas inisiatif sendiri. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, haruslah tindakan-tindakan administrasi negara itu sesuai dengan hukum, sebagaimana telah ditetapkan dalam negara hukum berdasarkan pancasila.

Negara dalam melakukan campur tangan ini harus tetap dalam kerangka negara hukum sebagaimana dinyatakan dalam sistem pemerintahan negara yang tercantum dalam penjelasan UUD 1945 bahwa , negara Indonesia berdasarkan hukum (rechtsstaat) dan bukan berdasarkan kekuasaan belaka (machtsstaat).

Konsep negara hukum modern menempatkan negara pada posisi yang kuat dan besar, sehingga berbicara masalah negara hukum akan selalu timbul persoalan kekuasaan, terutama dalam usaha menjalankannya. Karenanya negara harus mendudukkan posisinya sebagai menyelenggara kesejahteraan umum atau negara melakukan tugas servis publik. Sewaktu melaksanakan tugas servis publik ini, negara harus bertindak atas kewenangan yang ada, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Padmo Wahyono (1986, 9-10) mengatakan bahwa negara hukum mempunyai pola sebagai berikut :

1. Menghormati dan melindungi hak-hak manusia.
2. Mekanisme kelembagaan negara yang demokratis.
3. Tertib hukum
4. Kekuasaan kehakiman yang bebas

Pada waktu menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari negara kesejahteraan, pemerintah Indonesia harus menjaga segala tindakannya agar selalu berada dibawah naungan ketentuan hukum yang berlaku, karena itu setiap campur tangan penguasa harus diberi bentuk hukum, hal ini bertujuan untuk :

1. menjaga ketertiban masyarakat
2. mengatur kehidupan masyarakat
3. mencegah atau menyelesaikan sengketa/konflik.
4. untuk menegakkan keamanan dan ketertiban.

D. KETENAGAKERJAAN

Bila kita berbicara masalah ketenagakerjaan, maka tidak lepas dari membicarakan tentang : tenaga kerja, pengusaha, perusahaan dan juga mengenai hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Karena satu sama lain saling kait mengkait dalam suatu sistem ketenagakerjaan.

TENAGA KERJA

Pengertian tenaga kerja bermacam-macam, ada yang mengatakannya buruh, tenaga kerja dan juga pegawai atau karyawan. Iman Soepomo lebih cenderung menamakannya buruh.⁸ Menurut Beliau penggunaan pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual kopi di pinggir jalan, seorang petani yang menggarap sawahnya sendiri dan lain-lain kita gunakan istilah swa-pekerja. Swa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan risikonya sendiri. Demikian pula halnya dengan istilah karyawan, yaitu tiap orang yang melakukan karya (pekerjaan). Karena itu kita kenal istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, karyawan-angkatan-bersenjata dan sebagainya.⁹

Menurut Abdul Rachmad Budiono, istilah pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan. Dengan demikian cakupan makna yang hendak dituju oleh istilah pekerja sangat luas. Masuk dalam pengertian ini adalah profesi dokter dan juga pengacara. Sedangkan pengertian karyawan adalah : orang yang berkarya atau bekerja.

⁸ Iman Soepomo, *op.cit*,hlm.27.

⁹ *ibid*,hlm.26.

Makna yang hendak dicakup oleh istilah ini adalah sependan dengan istilah pekerja. Sedangkan istilah pegawai adalah telah ditarik sebagai istilah khusus bagi setiap orang yang bekerja pada pemerintah, yakni pegawai negeri sipil.¹⁰

Untuk istilah buruh, paling tidak ada dua UU yang secara tegas memberikan batasan, yaitu UU No.33 tahun 1947 tentang kecelakaan dan UU No.22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Pasal 6 ayat (1) UU No.33 tahun 1947 menegaskan bahwa yang dimaksudkan dengan kata buruh dalam UU ini ialah setiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapat upah. Sedangkan pasal 1 ayat (1) huruf (a) UU No.22 tahun 1957 menegaskan bahwa buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Jadi menurut pengertian kedua UU diatas, paling tidak ada dua unsur yang ada dalam pengertian buruh, yaitu

1. orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan
2. adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan rumusan seperti itu berarti istilah-istilah lain seperti pekerja, karyawan maupun pegawai tidak boleh diberi makna yang sama dengan makna istilah buruh.¹¹

Istilah tenaga kerja menurut Iman Soepomo sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan- dalam hubungan kerja atau sebagai swa-pekerja- maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.¹²

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm.2.

¹¹ *ibid*, hlm.2-3.

¹² Iman Soepomo, *op.cit*, hlm.27.

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

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

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

Pasal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik (1) berdasarkan (di dalam) hubungan kerja ataupun (2) tidak berdasarkan (di luar) hubungan kerja. Yang dimaksudkan pertama saja yang menunjukkan kesepadanan makna dengan buruh. Dengan demikian, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada buruh. Buruh termasuk tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya buruh.¹³

¹³ Abdul Rachman.Budiono, op.cit, hlm.3.

PENGUSAHA

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha. Seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh.¹⁴ Istilah majikan dan pengusaha digunakan dalam berbagai perundang-undangan untuk menunjukkan makna yang berlainan.

Pengertian majikan terdapat di dalam pasal 4 UU No.33 tahun 1947 tentang kecelakaan yang mengatakan bahwa : yang dimaksudkan dengan kata majikan dalam UU ini ialah tiap orang atau badan hukum yang memperkerjakan seorang buruh atau lebih di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan.

Pengertian tentang majikan juga terdapat dalam pasal 1 ayat (1) huruf (b) UU No.22 tahun 1957 yang mengatakan bahwa : majikan ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh.

Pengertian tentang pengusaha terdapat dalam pasal 1 ayat (3) UU No.3 tahun 1992 yaitu : (Ketentuan ini sama dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 1 ayat (4), UU No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan).

Pengusaha adalah :

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.

¹⁴ Iman Soepomo, op.cit,hlm27.

Melihat batasan majikan dan pengusaha, maka dapat dikatakan bahwa cakupan makna yang hendak ditunjuk dengan istilah pengusaha lebih luas daripada istilah majikan. Seorang yang membuka toko adalah seorang pengusaha. Jika ia memperkerjakan buruh, maka ia sekaligus majikan. Dengan demikian seorang pengusaha dapat dikatakan majikan hanya apabila ia berada dalam hubungan kerja dengan buruh. Seorang majikan selalu seorang pengusaha, tetapi tidak sebaliknya.¹⁵

Iman Soepomo merumuskan hubungan antara pekerja dengan pengusaha sebagai berikut : bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melakukan secara bebas, namun peraturan-peraturan itu (hukum perburuhan otonom) tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari pengusaha yang bermaksud mengadakan perlindungan itu.¹⁶

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

¹⁵ Abdul Rachman.Budiono, op.cit,hlm.5.

¹⁶ Iman Soepomo, op.cit,hlm 7.

PERUSAHAAN

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.¹⁷

Kehidupan suatu negara tidak dapat dilepaskan dari kehidupan perekonomiannya. Di Indonesia perekonomian negara dibangun atas dasar demokrasi. Rumusan ini terdapat dalam UU dasar 45 Bab XIV pasal 33 dan penjelasan pasal 33 tentang kesejahteraan sosial dan demokrasi ekonomi. Sistem kesejahteraan sosial yang terdapat di dalam pasal 33 UUD 45 mengandung dua macam pengertian yaitu usaha kesejahteraan dalam arti yang sempit adalah usaha bersama di lapangan ekonomi, dan usaha kesejahteraan sosial dalam arti yang luas yang menyangkut pula pengertian usaha meningkatkan santunan sosial seperti yang dilakukan oleh badan-badan sosial.¹⁸

Usaha kesejahteraan sosial tersebut tidak dapat dilepaskan dari para pelakunya, yaitu para pelaku ekonomi. Menurut Padmo Wahyono, berdasarkan pasal 33 UUD 45 pelaku kegiatan ekonomi ialah negara atau orang seorang. Keduanya mempunyai kemampuan untuk melakukan kegiatan ekonomi. Pelaku-pelaku ekonomi ini dalam menjalankan kegiatannya mewujudkan dirinya dalam bentuk-bentuk kegiatan perusahaan yang berdasarkan pasal 33 UUD 45, yaitu ada dua jenis : Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta.¹⁹

¹⁷ Lihat pasal 1 ayat (5) UU No.25 tahun 1997 dan pasal 1 ayat (4) UU No.3 tahun 1992.

¹⁸ Jimly Asshiddigie, *Gagasan Kedaulatan Rakyat dalam Konstitusi dan Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Ikhtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 1994, hlm.98.

¹⁹ Padmo Wahyono, *Membudayakan Undang-undang Dasar 1945*, Ind-Hild Co, Jakarta, 1991, hlm.268.

Keterlibatan negara dalam membangun perekonomian di Indonesia dijabarkan di dalam Undang-undang No.19/Prp/1960 tentang perusahaan negara dan lebih lanjut dengan UU no.9 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk usaha negara. Di dalam UU No.9 tahun 1969 ditentukan bahwa usaha-usaha negara berbentuk perusahaan dibedakan dalam perusahaan jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero).

Dalam konteks BUMN, kemudian dikenal apa yang disebut dengan privatisasi atau lebih sering disebut swastanisasi yang merupakan pengalihan kepemilikan dari negara kepada swasta. Salah satu cara pengalihan kepemilikan dari negara kepada swasta ini dilakukan melalui penawaran umum di pasar modal. Walaupun kepemilikan dari BUMN ini dapat dialihkan kepada swasta, tetapi harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh UU. Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 tahun 1998 menentukan didalam pasal 1 ayat (2), bahwa persero dapat dimiliki seluruhnya atau sebagian yaitu minimal 50 % oleh negara. Hal ini berarti negara masih memiliki saham lebih dari setengah, semua ini ditujukan agar kepentingan umum dapat dikedepankan.

Dengan swastanisasi atau privatisasi, BUMN dimungkinkan untuk mendapatkan pendanaan dari masyarakat dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat guna ikut serta dalam penyertaan modal melalui pasar modal. Sehingga untuk dapat melakukan privatisasi, BUMN yang bersangkutan haruslah BUMN yang modalnya terbagi atas saham. Bentuk BUMN demikian ini dipenuhi oleh Persero. Persero diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No.12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero). Di dalam peraturan pemerintah itu disebutkan bahwa Persero merupakan badan usaha milik negara yang berbentuk perseroan terbatas sebagaimana diatur di dalam UU No. 1

tahun 1995 tentang perseroan terbatas. (Peraturan Pemerintah No.12 tahun 1998 pasal 1 ayat (2).

Keterlibatan negara di dalam kegiatan perekonomian melalui BUMN, khususnya Persero yang menitikberatkan usahanya untuk mencapai keuntungan di samping pelayanan umum, merupakan penjabaran dari tujuan negara yang tercantum di dalam alinea ke empat pembukaan UUD 45, yang pada intinya menunjuk pada terciptanya masyarakat yang adil dan makmur. Salah satu BUMN yang telah di swastanisasikan sehingga berbentuk PT (Perseroan Terbatas) adalah PT TELKOM, yang bergerak di bidang usaha jasa telekomunikasi.

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hukum ketenagakerjaan belum terbiasa dipergunakan orang, karena orang lebih terbiasa menyebutnya dengan hukum perburuhan, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Iman Soepomo. Pemakaian kedua istilah ini, buruh dan tenaga kerja banyak dipersoalkan, karena itu untuk membatasinya penulis lebih condong untuk menggunakan istilah tenaga kerja, sehingga penyebutan hukumnya pun menjadi hukum ketenagakerjaan bukan hukum perburuhan.

Pengertian hukum ketenagakerjaan menurut Iman Soepomo adalah : hukum perburuhan merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Ditambahkan oleh beliau bahwa tujuan utama dari diberlakukannya hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi mereka yang perekonomiannya lemah.²⁰

²⁰ Iman Soepomo, op.cit, hlm.3.

Sedangkan menurut Soetiksno, pengertian dari hukum ketenagakerjaan sebagai berikut : hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²¹ Dari definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup, yaitu :

1. hukum perburuhan hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Berarti kerja di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian hukum perburuhan tidak mencakup (1) kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri, (2) kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan, (3) kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja, diantaranya adalah :
 - a. peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua buruh.
 - b. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh wanita
 - c. Peraturan-peraturan tentang pengangguran.
 - d. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/majikan dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.²²

Sifat hukum ketenagakerjaan bila dilihat dari segi sifatnya terbagi dalam dua bagian, yaitu : hukum imperatif atau hukum yang memaksa atau hukum yang harus ditaati secara mutlak dan hukum fakultatif atau hukum tambahan

²¹ Soetiksno, Hukum Perburuhan, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977, hlm.5.

²² ibid, hlm.6.

atau hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya dengan perjanjian). Dilihat dari sifatnya, sebagian besar hukum ketenagakerjaan bersifat imperatif. Hal ini sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu untuk melindungi buruh. Tanpa hukum yang bersifat imperatif yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, tujuan tersebut sulit untuk dicapai.²³

Sumber hukum dari hukum ketenagakerjaan adalah : perundang-undangan, kebiasaan, keputusan, traktat dan perjanjian.²⁴ Jadi hukum ketenagakerjaan harus melihat kepada peraturan-peraturan per-UU-ngan yang berlaku. Selain itu perkembangan hukum ketenagakerjaan sangatlah cepat, karenanya terdapat hukum yang berkembang yang didapat dari kebiasaan-kebiasaan yang terjadi. Selain itu keputusan-keputusan juga dapat dijadikan sebagai dasar hukum dari hukum perburuhan, seperti keputusan panitia penyelesaian perburuhan, baik di tingkat daerah maupun pusat. Hukum ketenagakerjaan Indonesia juga tidak boleh bertentangan dengan traktat atau perjanjian internasional yang mengikat secara umum. Kedudukan perjanjian juga dapat dijadikan sumber hukum, karena biasanya perjanjian dibuat oleh tenaga kerja dan majikannya, sehingga mengikat kedua belah pihak.

²³ Abdul Rachman Budiono, *op.cit*, hlm.9.

²⁴ *ibid*, hlm.12.

E. PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA

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

HAK-HAK ASASI MANUSIA BAGI TENAGA KERJA

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

Dalam disertasinya, Sri Soemantri mengatakan ada dua macam hak asasi manusia yang berkembang dan diakui keberadaannya, yaitu : hak asasi manusia klasik dan hak asasi manusia sosial.²⁵

1. Hak-hak dasar klasik terdapat dalam pasal 27 ayat (1), pasal 28, pasal 29 ayat (2) dan pasal 30 ayat (1).
2. Hak-hak dasar sosial terdapat dalam pasal 27 ayat (2), pasal 31 ayat (1) dan pasal 34.²⁶

²⁵ Sri Soemantri, *Prosedur dan Sistem Perubahan Konstitusi*, Alumni, Bandung, 1987, hlm.52.

²⁶ Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung, 1992, hlm.75.

Hak-hak asasi sosial mengandung makna bahwa keadilan sosial dan kesejahteraan sosial merupakan hak yang melekat sebagai martabat manusia.²⁷ Dalam hubungannya dengan jamsostek, hak asasi tentang tenaga kerja berlandaskan pasal 27 ayat (2), dan juga pasal-pasal lain yang menunjangnya.

Hak-hak tenaga kerja terdapat dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No.25 tahun 1997 yang terdapat didalam pasal-pasal kedua UU tersebut. Menurut Andi Hamzah, Hak-hak tersebut adalah :

1. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu dari tujuan penting dari masyarakat pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan maksud pasal 27 ayat (2) UUD 45.
2. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Di samping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang disukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip inilah kepada setiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian kerja.
3. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai

²⁷ Tim Unpad, *Konsepsi Bangsa Indonesia tentang HAM ditinjau dari segi hukum*, Makalah, UNPAD, Bandung, 1993, hlm.11.

bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa. Hal ini dipergunakan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian/kejuruan, karena ketrampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja. Karena tanpa adanya efisiensi kerja dan produktivitas maka usaha pembangunan tidak akan mencapai sasaran dan mengakibatkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana, tenaga dan waktu.

4. Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara melakukan pekerjaan. Sedangkan kesehatan disini dimaksud sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang dilakukan dengan memberikan pengobatan, perawatan, tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit. Baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum.
5. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut Serikat Pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Serikat Pekerja merupakan

kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila. Pembentukan Serikat Pekerja ini adalah sesuai dengan pasal 28 UUD 45.²⁸

Selain itu hak tenaga kerja yang lainnya adalah terdapat dalam pasal 74 UU No.25 tahun 1997 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak untuk mogok kerja.

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam GBHN dan rencana pembangunan bidang tenaga kerja, maka pemerintah telah melaksanakan program pembinaan hubungan dan perlindungan tenaga kerja, antara lain dibidang pengupahan. Terdapat dua hal yang menjadi sasaran, yaitu :

1. Mengusahakan agar upah terendah yang dibayarkan kepada tenaga kerja, menuju kearah memenuhi kebutuhan pokok minimum pada berbagai jabatan dan sektor.
2. Sebagai bagian dari usaha pemerataan hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah di antara berbagai jabatan dan sektor perlu dijaga agar tidak menjadi berlebihan.

Selain masalah pengupahan, usaha untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja juga harus dijadikan haknya untuk mendapatkan perlindungan. Adapun langkah-langkah dibidang ini adalah dengan melaksanakan pengawasan yang lebih efektif mengenai pelaksanaan norma kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan. Di samping itu, usaha-usaha pembinaan sistem asuransi bagi para tenaga kerja swasta yang berlangsung akan ditingkatkan terus.²⁹

²⁸ Andi Hamzah, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Renika Cipta, 1990,hlm.4-5.

²⁹ G.Kartasapoetra dkk, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta,1988,hlm.10.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA

Perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan menurut G. Kartasapoetra dan Rienc Indraningsih. Adalah sebagai berikut :

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

kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian.³⁰

Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya perlindungan jenis ini dinamakan keselamatan kerja.³¹

Pemerintah sebagai penguasa memiliki wewenang untuk menegakkan hukum dalam rangka menjamin hak-hak dari warga negara. Seperti yang dikemukakan oleh Philipus M, bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep tentang pengakuan hak asasi

³⁰ G Kartasapoetra dan Rienc Indraningsih, Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila, Armico, Bandung, hlm.43-44.

³¹ Iman Soepomo dalam Zaenal Asikin, Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Press, 1992, hlm.66-67.

manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.³²

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

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

Sehubungan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja ini, Presiden yang berkuasa waktu itu Soeharto mengatakan bahwa, Jamsostek merupakan satu wahana untuk menjamin ketentraman, keselamatan kerja dan kehidupan yang layak bagi para pekerja. Selanjutnya dikatakan bahwa dalam langkah pelaksanaannya diupayakan agar sistem jamsostek harus benar-benar mampu memberikan perlindungan dan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkesinambungan dan lestari serta mampu mendorong peningkatan produktivitas nasional. Karenanya sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga dapat berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jamsostek demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja. (Pidato kepresidenan dalam acara Pencanangan Peningkatan Pelayanan Jaminan sosial tenaga kerja, tgl.29 Desember 1992.

³² Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, PT Nina Ilmu, 1987, hlm.38

F. JAMSOSTEK

Istilah JAMSOSTEK berasal dari bahasa Inggris yaitu “social security”. Istilah ini dipakai oleh Amerika Serikat dan Internasional Labour Organisation (ILO). Menurut perumusan dari ILO, “social security” (jaminan sosial) pada prinsipnya adalah :

sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.³⁴

Menurut Iman Soepomo, Jaminan sosial adalah :

Pembayaran yang diterima oleh pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.³⁵

Dari pengertian tentang jaminan sosial dapat dibatasi dalam hal kejadian yang menyangkut resiko ekonomis dan resiko sosial saja. Selain itu jaminan sosial meliputi usaha-usaha untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi masyarakat, baik yang dibina oleh pemerintah ataupun perseorangan, karena terjadinya resiko-resiko yang tidak diharapkan.³⁶

Sentanoe Kertonegoro mengemukakan tentang ruang lingkup jaminan sosial yang dibaginya dalam dua bagian yaitu :

1. Jaminan sosial dalam arti luas, yaitu jaminan sosial merupakan suatu sistem perlindungan dan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau

³⁴ *ibid*, hlm.65.

³⁵ Iman Soepomo, *op.cit*, hlm.

³⁶ Agus Mulya Karsona, *op.cit*, hlm.67.

dibina oleh pemerintah untuk menjaga serta meningkatkan taraf hidup rakyat. Dalam hal ini terdapat 4 kegiatan utama, yaitu :

- a. Pelayanan sosial (social Service), yaitu usaha-usaha pencegahan dan pengembangan seperti bidang kesehatan, keluarga berencana, pendidikan, kepemudaan, bantuan hukum, keagamaan dan organisasi kemasyarakatan.
- b. Bantuan sosial (social assistance), yaitu usaha-usaha pemulihan dan penyembuhan, seperti : bencana alam, lanjut usia, anak yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan.
- c. Sarana sosial (social infra structure), yaitu usaha-usaha pembinaan seperti dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, lingkungan, air bersih, transmigrasi, perkoperasian, masyarakat suku terasing.
- d. Asumsi sosial (social insurance), yaitu usaha-usaha perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dalam menghadapi resiko sosial-ekonomis.

Dalam arti sempit, hanya meliputi bantuan sosial dan asuransi sosial.³⁷

Bila dari ketentuan-ketentuan diatas, dapat kita lihat bahwa keberadaan JAMSOSTEK berada dalam arti jaminan sosial dalam arti sempit.

Menurut F.J.H.M.Van der Ver, maksud dan tujuan dari jaminan sosial adalah : “untuk menambah stabilitas derajat penghidupan dalam keadaan yang silih berganti”. Dikatakannya menjadi tugas pengusaha untuk memberikan nafkah kepada pekerja dalam keadaan tenaga kerja tidak dapat bekerja.

Menurutnya jaminan sosial dapat berupa :

³⁷ Sentanoe Kertonegoro, Kebutuhan akan Jaminan Sosial di Indonesia, Majalah Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No.11, tahun II-1981,hlm.27.

- a. "Social insurance", yaitu berupa pemberian jaminan sosial yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.
- b. "Social assistance", yaitu berupa pemberian jaminan atau tunjangan berdasarkan kebijaksanaan dari pengusaha.³⁸

Dalam UU No.3 tahun 1992, ketentuan tentang JAMSOSTEK terdapat dalam pasal 1 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut :

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

Dari pengertian-pengertian diatas dapat kita lihat bahwa, JAMSOSTEK diadakan untuk perlindungan bagi tenaga kerja bila musibah yang tidak diinginkan datang, seperti kecelakaan kerja dan sakit. Demikian pula bila tenaga kerja itu meninggal atau berhenti bekerja karena usia tua. Untuk tetap mendapatkan jaminan kehidupan yang sejahtera bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan inilah maka JAMSOSTEK sangat dibutuhkan oleh para pekerja.

³⁸ FJHM Van der Ver, Pengantar Hukum Kerja, terjemahan Sridadi, Yayasan Kanisius, Yogya, 1964, hlm.43.

BAB III

TINJAUAN TERHADAP PEMBUATAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

A. NORMA HUKUM

Hukum merupakan kumpulan dari peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah yang berisikan peraturan tentang tingkah laku manusia dalam suatu kehidupan bersama. Dalam pelaksanaannya, hukum dapat dipaksakan dengan suatu sanksi. Karenanya hukum berfungsi untuk memberikan perlindungan, menciptakan tatanan masyarakat yang teratur dan menciptakan ketertiban dan keseimbangan didalam masyarakat sehingga dapat melindungi kepentingan-kepentingan dalam masyarakatnya.

Peraturan perundang-undangan yang baik adalah peraturan yang dapat diterima oleh masyarakat, karena itu dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan harus berlandaskan norma yang hidup dalam masyarakat tersebut.

Norma adalah adalah suatu ukuran yang harus di patuhi oleh seseorang dalam hubungannya dengan sesamanya ataupun dengan lingkungannya. Istilah norma berasal dari bahasa Latin yang artinya sama dengan Kaidah dalam bahasa Arab. Dalam bahasa Indonesia Norma diartikan juga sebagai : pedoman, patokan atau aturan. Norma adalah ukuran/patokan bagi seseorang dalam bertindak atau bertingkah laku dalam masyarakat (mengatur tata cara bertingkah laku seseorang terhadap orang lain atau lingkungannya). Norma adalah aturan yang harus di patuhi.

Keberadaan Norma baru ada, bila dijumpai dalam pergaulan hidup bermasyarakat, bila manusia itu sendiri, norma tidak diperlukan. Setiap norma mengandung suruhan yang disebut DAS SOLLEN yang dalam bahasa Indonesia diartikan dengan istilah HENDAKNYA (ought to be / ought to do). Ex. Hendaknya kamu menghormati orang tua.

Norma dapat dibentuk secara tertulis dan tidak tertulis oleh lembaga-lembaga yang berwenang membentuknya. Adapun norma moral, adat, agama dll terjadi secara tidak tertulis tetapi tumbuh berkembang dari kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat.

B. PANCASILA

Norma tertinggi yang dianut oleh bangsa Indonesia adalah Pancasila sebagai Norma Dasar yang memayungi norma-norma di bawahnya (baik tertulis atau tidak tertulis). Pancasila adalah pandangan hidup dari bangsa Indonesia yang bersifat fundamental. Pancasila berfungsi sebagai cita-cita atau ide yang menjadi dasar kerangka berfikir bangsa Indonesia dimana tata cara kehidupan rakyatnya dilandasi oleh pemikiran-pemikiran dari Pancasila, karenanya Pancasila yang dipakai sebagai landasan bagi pembuatan peraturan di Indonesia.

Makna dari Pancasila adalah : hidup dan kehidupan yang selaras, serasi dan seimbang dalam segala hal.¹⁵ Jadi dalam menjalankan kehidupan ini, bangsa Indonesia harus selalu berlandaskan keselarasan, keserasian dan keseimbangan agar kehidupan bermasyarakat, berbangsa

¹⁵ Lihat Ateng Syafrudin, *Titik Berat Otonomi Daerah Pada Daerah Tingkat II Dan Perkembangannya*, Mandar Maju, Bandung, 1991, hlm.5.

dan bernegara dapat berjalan dengan harmonis dan dapat mewujudkan kesejahteraan rakyat (*Welfare State*)

Pancasila adalah filsafat dari bangsa Indonesia yang telah ada sejak dari dahulu yang hidup dalam jiwa, adat istiadat, moral dan kebiasaan masyarakat Indonesia. Menurut Bung Karno sebagai filsafat yang telah lama hidup di Indonesia, Pancasila bukanlah baru dilahirkan pada tanggal 1 Juni 1945, tetapi Pancasila di bangkitkan kembali pada tanggal 1 Juni 1945. Terlihat bahwa Bung Karno menolak mengakui bahwa Pancasila adalah ciptaannya, Beliau mengatakan bahwa Pancasila itu adalah isi jiwa bangsa Indonesia. Jadi bila filsafat itu adalah isi jiwa suatu bangsa, maka filsafat Pancasila adalah filsafat bangsa Indonesia.¹⁶

Padmo Wahyono¹⁷ berpendapat bahwa, cita-cita hukum nasional Indonesia terkandung di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu :

1. Aliran pengertian (ide) Negara persatuan, Negara yang melindungi dan meliputi bangsa seluruhnya, mengatasi segala paham golongan, mengatasi segala paham perseorangan.
2. Mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.
3. Berdasarkan atas kerakyatan dan permusyawaratan perwakilan.
4. Berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab.

Menurut beliau keempat pokok pikiran ini merupakan pencerminan dari Pancasila.

Lebih lanjut Padmo Wahyono¹⁸ mengatakan bahwa, Pancasila dalam fungsinya sebagai pedoman penjabaran adalah :

¹⁶ Soediman Kartahadiprojo, Pancasila dan/dalam Undang-Undang Dasar 1945, Binacipta, Bandung, 1986, hlm.7.

¹⁷ Padmo Wahyono, Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm.99.

¹⁸ Ibid, hlm.90.

1. Pancasila adalah suatu Grundnorm (norma dasar) bagi kehidupan bangsa, masyarakat dan Negara Indonesia, ia lebih luas daripada sekedar dasar suatu tertib hukum. Dalam hal ihwal ketunggalikaan yuridis dalam kebhinekaan norma-norma hukum, maka dengan Pancasila kita bias menkontruksi ketunggalikaan dalam kebhinekaan norma-norma.
2. Pancasila bukan hanya norma dasar dari kehidupan hukum dan tertib hukum Indonesia, tetapi adalah juga norma dasar dari norma-norma lama, seperti norma moral, kesusilaan, ethiek dan sebagainya yang hidup di bumi Indonesia.
3. Pancasila mengharuskan tertib hukum Indonesia harus serasi dengan norma moral, kesusilaan, etik dan sebagainya, oleh karena di dalam Pancasila terkandung pula norma-norma tersebut.

Terlihat di sini, bahwa Pancasila merupakan cita-cita hukum nasional Negara Indonesia. Dimana Pancasila menjadi landasan dari pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pancasila dinyakini oleh bangsa Indonesia sebagai *Volksgeist* atau jiwa bangsa sehingga menjadi panutan dan arahan dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Asas-asas dan konsep yang terkandung dalam Falsafah Pancasila menurut Mochtar Kusuma Atmadja adalah :

1. Asas kesatuan dan persatuan atau kebangsaan : mengamanat kan bahwa hukum Indonesia harus merupakan hukum nasional yang berlaku bagi seluruh bangsa Indonesia, Hukum nasional berfungsi mempersatukan bangsa Indonesia
2. Asas Ketuhanan mengamanat kan bahwa tidak boleh ada produk hukum nasional yang bertentangan dengan agama atau bersifat menolak atau bermusuhan dengan agama.

3. Asas demokrasi mengamanatkan bahwa dalam hubungan antara hukum dan kekuasaan, kekuasaan harus tunduk pada hukum, bukan sebaliknya. Pada analisa terakhir kekuasaan ada pada rakyat dan wakil-wakilnya.
4. Asas keadilan social : mengamanatkan bahwa semua warganegara mempunyai hak yang sama dan bahwa semua orang sama dihadapan hukum.
5. Asas kesatuan dan persatuan tidak berarti bahwa kenyataan adanya keaneka ragaman budaya tidak perlu diperhatikan. “Bhineka Tunggal Ika” merupakan moto Negara yang mencerminkan keanekaragaman budaya itu. Lagi pula merupakan kenyataan dalam Negara yang secara geografis terdiri dari beribu-ribu pulau yang tersebar dalam suatu Negara yang terdiri dari darat (pulau) dan laut (air) yang meliputi tiga zona waktu.¹⁹

Lebih lanjut Mochtar Kusuma Atmadja mengatakan bahwa Pedoman yang dapat digunakan dalam membangun hukum nasional adalah untuk mengusahakan kesatuan dimana mungkin, membolehkan keanekaragaman bila keadaan menghendaknya, tetapi bagaimanapun juga mengutamakan kepastian. (Unity whenever possible, diversity where desirable. But above all certainty).²⁰

Dari pendapat beliau di atas, terlihat bahwa pembentukan aturan-aturan hukum di Indonesia harus menghormati asas-asas dan konsep yang terkandung dalam Falsafah Pancasila. Negara Indonesia yang dibentuk dari beragam budaya, adat dan istiadat memerlukan suatu persatuan dan kesatuan dalam pembentukan hukum-hukumnya yang diyakini dapat terlaksana dengan

¹⁹ Mochtar Kusuma Atmadja, Pemantapan Cita Hukum dan Asas-asas Hukum Nasional di masa kini dan masa yang akan datang, Seminar tentang temu kenal cita hukum dan penerapan asas-asas hukum nasional, diselenggarakan Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman, Jakarta 22-24 Mei 1995, hlm.11

²⁰ Ibid, hlm.12.

berpedoman kepada Pancasila sebagai pemersatu bangsa, tanpa meninggalkan ciri khas keragaman dari masing-masing daerah.

Pembuatan peraturan tentang jamsostek juga harus berlandaskan norma-norma yang hidup di dalam masyarakat Indonesia, karena itu pembuat peraturan perundang-undangan harus dapat memahami apa yang menjadi norma bagi masyarakat Indonesia, agar aturan-aturan yang dibuat dapat bermanfaat bagi semua masyarakat, tidak hanya menguntungkan golongan masyarakat tertentu tetapi merugikan golongan masyarakat yang lainnya.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA.

Pengertian Peraturan Perundang-undangan

Para ahli membagi hukum menjadi dua yaitu : hukum tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum tertulis itu berisi peraturan perundang-undangan baik yang dikodifikasikan atau yang tidak dikodifikasikan, yurisprudensi dan perjanjian-perjanjian internasional. Adapun hukum yang tidak tertulis adalah hukum adat dan hukum kebiasaan. Jadi dapat dilihat bahwa peraturan perundang-undangan adalah bagian dari hukum yang tertulis.

Pemakaian kata peraturan perundang-undangan sendiri tidaklah seragam, para ahli ilmu hukum ada yang memakai istilah peraturan perundang-undangan, perundang-undangan dan peraturan perundangan :

1. **Lubis (1995,1)** juga berpendapat bahwa kata yang tepat digunakan adalah : peraturan perundangan, karena berarti peraturan mengenai tata cara pembuatan peraturan negara. Dengan kata lain tata cara mulai dari

perencanaan (rancangan), pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan peraturan yang bersangkutan. Istilah peraturan perundangan juga pernah digunakan dalam ketetapan MPRS No.XX/MPRS/1966 sebagaimana tercantum pada judul ketetapan tersebut yaitu sumber tertib hukum RI dan tata urutan peraturan perundangan RI.

2. **Soehino (1981,1)** memakai istilah perundang-undangan.
3. Sependapat dengan Soehino, **Amiroeddin Sjarif (1997,5)** juga menyebutnya dengan istilah perundang-undangan, dengan alasan bahwa kata itu sudah dipergunakan di dalam dua konstitusi, yaitu konstitusi RIS 1949 dan UUDS 1950. Menurutnya, istilah perundang-undangan itu lebih ekonomis dan lebih pendek dipergunakan.
4. **Sri Soemantri (1985,39)** memakai istilah peraturan perundang-undangan, karena perkataan itu berasal dari kata undang-undang dan bukan hanya kata undang.
5. Sependapat dengan Sri Sumantri, **Bagir Manan (1992,2)** berpendapat bahwa istilah yang tepat adalah peraturan perundang-undangan. Ditambahkannya bahwa undang-undang adalah sebagian dari peraturan perundang-undangan, adapun hukum tidak sama dengan undang-undang, karena undang-undang adalah peraturan atau hukum yang tertulis, sedangkan hukum mengandung kaidah hukum tertulis dan tidak tertulis seperti hukum adat, hukum kebiasaan dan hukum yurisprudensi.

Ilmu hukum membagi undang-undang menjadi dua macam pengertian, yaitu :

1. Undang-undang dalam **arti material** adalah setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan pejabat yang berwenang yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat

atau mengikat secara umum. Pengertian ini yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan.

2. Undang-undang dalam **arti formal** adalah keputusan tertulis sebagai hasil kerja sama antara pemegang kekuasaan eksekutif dan legislatif yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat secara umum. Undang-undang masuk dalam pengertian ini, yaitu sebagai salah satu bagian dari peraturan perundang-undangan. Perbedaanya dengan peraturan perundang-undangan lainnya, undang-undang dibentuk oleh pemegang kekuasaan legislatif dan eksekutif.

Syarat-syarat Peraturan Perundang-undangan yang baik

Syarat-syarat agar suatu peraturan perundang-undangan itu dinyatakan baik adalah :

1. ketetapan struktur, pertimbangan, dasar hukum, bahasa, pemakaian huruf dan tanda baca yang benar.
2. kesesuaian isi dengan dasar yuridis, sosiologis dan filosofis.
3. peraturan perundang-undangan itu dapat dilaksanakan (applicable) dan menjamin kepastian.

Untuk membuat sebuah peraturan perundang-undangan yang baik, harus berlandaskan atau berdasarkan pada tiga unsur yaitu : **dasar filosofis, dasar sosiologis dan dasar yuridis.**

1. **Dasar yuridis** : adalah ketentuan hukum yang menjadi dasar hukum bagi pembuatan suatu peraturan. Misalnya UUD 1945 menjadi dasar yuridis bagi pembuatan undang-undang organik. Dasar yuridis juga sangat penting dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undang karena mempunyai beberapa keharusan yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Keharusan yang berlandaskan yuridis beraspek formal: yakni dasar yuridis yang memberi kewenangan bagi instansi tertentu untuk membuat peraturan tertentu.
 - b. Keharusan yang berlandaskan yuridis beraspek materiil adalah ketentuan-ketentuan hukum tentang masalah atau persoalan apa yang harus diatur, terutama kalau diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya. Peraturan jenis ini penting terutama bagi jenis peraturan perundang-undangan pelaksana, yaitu yang derajatnya di bawah undang-undang.
 - c. Keharusan mengikuti tata cara tertentu, contohnya peraturan daerah ditandatangani oleh Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan dari DPRD.
 - d. Keharusan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya.
2. **Dasar sosiologis** : Peraturan perundang-undangan yang dibuat itu harus mencerminkan kenyataan yang hidup dalam masyarakat sehingga sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat.
 3. **Dasar filosofis** : suatu peraturan perundang-undangan dalam rumusannya harus sesuai dengan cita-cita hukum (*rechtsidee*) yaitu menjamin keadilan, ketertiban, kesejahteraan dan sebagainya. Hukum diharapkan mencerminkan sistem tersebut dengan baik sebagai sarana yang melindungi nilai-nilai maupun sebagai sarana mewujudkannya dalam tingkah laku masyarakat. Semuanya itu bersifat filosofis, artinya menyangkut pandangan mengenai inti atau hakikat sesuatu.
 4. **M. Solly Lubis (1995)** menambahkan **dasar politis**, yaitu garis kebijaksanaan politik yang menjadi dasar selanjutnya bagi kebijaksanaan dan pengarahannya ketatalaksanaan pemerintahan negara. Contohnya, garis

politik otonomi yang tercantum dalam Tap MPR No.IV Tahun 1973 menjadi dasar politis pembuatan UU No.5 Tahun 1974.

5. Dalam pembuatan perundang-undangan yang baik, **Bagir Manan (1992)** menambahkan satu unsur lagi, yaitu **teknik perancangan**. Menurutnya ditinjau dari unsur perancangan, keempat unsur (yuridis, sosiologis, filosofis dan teknik perancangan) dibagi dalam dua tahapan perancangan peraturan perundang-undangan, yaitu :

a. **Tahap penyusunan naskah akademik**, dalam tahap ini rancangan peraturan perundang-undangan disiapkan oleh instansi atau pejabat yang berwenang dalam perancangan atau pembuatan peraturan perundang-undangan, pada tahap ini dasar-dasar yuridis, sosiologis dan filosofis dikaji secara mendalam. Naskah akademik ini berisi pertanggungjawaban secara akademik mengenai perancangan suatu peraturan perundang-undangan. Sebelum penyusunan naskah akademik ini dilakukan diadakan penelitian-penelitian dan pengkajian secara ilmiah.

b. **Tahap Perancangan**, mencakup aspek-aspek prosedural dan penulisan rancangan. Aspek-aspek prosedural adalah hal-hal seperti izin prakarsa (apabila diperlukan), pembentukan panitia antar departemen dan lainnya, sedangkan yang dimaksud penulisan rancangan adalah : menerjemahkan gagasan, naskah akademik, atau bahan-bahan lain ke dalam bahasa dan struktur yang normatif.

Pada pemilihan materi-materi yang baik dan tepat untuk suatu peraturan perundang-undangan harus memperhatikan asas-asas.

Van der Vlies membedakan asas-asas itu menjadi asas-asas formal dan asas-asas material.

1. **asas-asas formal** meliputi : asas tujuan yang jelas, asas organ atau lembaga yang tepat, asas perlunya peraturan, asas dapat dilaksanakan dan asas konsensus.
2. **asas-asas material** meliputi : asas tentang terminologi dan sistematika yang benar, asas tentang dapat dikenali, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum dan asas pelaksanaan hukum sesuai dengan keadaan individual.

Makin besarnya peranan peraturan perundang-undangan terjadi karena beberapa hal

1. peranan perundang-undangan merupakan kaidah hukum yang mudah dikenali (diidentifikasi), mudah diketemukan kembali, dan mudah ditelusuri. Sebagai kaidah hukum tertulis, bentuk, jenis dan tempatnya jelas. Begitu pula pembuatnya.
2. peraturan perundang-undangan memberikan kepastian hukum yang lebih nyata karena kaidah-kaidahnya mudah diidentifikasi dan mudah diketemukan kembali.
3. struktur dan sistematika peraturan perundang-undangan lebih jelas sehingga memungkinkan untuk diperiksa kembali dan diuji baik segi-segi formal maupun materi muatannya.
4. pembentukan dan pengembangan peraturan perundang-undangan dapat direncanakan. Faktor ini sangat penting bagi negara-negara yang sedang membangun termasuk sistem hukum baru yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat.

Peraturan perundang-undangan yang tertulis memang mempunyai kepastian hukum dibandingkan peraturan yang

tidak tertulis, tetapi banyak pula permasalahan yang timbul dengan dibuatnya peraturan tertulis seperti :

1. peraturan perundang-undangan menjadi tidak fleksibel, peraturan perundang-undangan tidak mudah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat yang dinamis.
2. peraturan perundang-undangan tidak pernah akan cukup dan lengkap untuk memenuhi segala peristiwa hukum atau tuntutan hukum sehingga menimbulkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*).

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas, maka Bagir Manan mengatakan (1992) bahwa peranan Hakim harus diperbesar. Hakim harus dapat menafsirkan, melakukan analogi, melakukan penghalusan hukum atau melakukan *argumentum a contrario*. Hakim juga harus menciptakan hukum untuk memutuskan suatu perkara.

Jenis-Jenis Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Menurut TAP MPR/III/2000 tentang sumber hukum dan tata urutan peraturan perundang-undangan, tata urutan peraturan perundang-undangan di Republik Indonesia adalah :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia
3. Undang-Undang
4. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu)
5. Peraturan Pemerintah
6. Keputusan Presiden
7. Peraturan Daerah.

Jenis dan Hierarki Menurut UU No.10 Tahun 2004

Berdasarkan ketentuan Pasal 22A Amandemen kedua UUD 45 dan juga dalam pasal 6 Ketetapan MPR No.III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan dan juga pasal 4 angka 4 Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor I/MPR/2003 tentang Peninjauan Terhadap Materi dan Status Hukum Ketetapan MPRS dan Ketetapan MPR RI tahun 1960 sampai dengan tahun 2002 yang mengatakan bahwa ketetapan MPR No. III/MPR/2000 tetap berlaku sampai dengan terbentuknya UU, maka dibuatlah UU No.10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang tata cara dan metode yang pasti, baku dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membuat peraturan perundang-undangan yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 22 Juni 2004. Dengan diundangkannya UU ini, maka pembahasan tentang jenis, hierarki dan materi muatan peraturan perundang-undangan haruslah disesuaikan dengan UU No.10 tahun 2004.

Dalam penjelasan umum UU No.10 tahun 2004 disebutkan bahwa pertimbangan dari pembentukan UU ini, karena setelah terjadinya perubahan UUD 45 terutama pasal 20 (1) yang berbunyi : DPR memegang kekuasaan membentuk UU, maka dianggap peraturan-peraturan tentang tata cara pembuatan peraturan yang ada selama ini dianggap tidak memenuhi syarat lagi, sehingga harus dibuat dengan peraturan baru. UU No.10 tahun 2004 mengatur mengenai pembentukan peraturan perUUangan sebagai landasan yuridis dalam membentuk peraturan perUUangan baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Selain itu UU ini juga mengatur secara lengkap dan terpadu baik mengenai system, asas, jenis dan materi

muatan peraturan PerUUngan baik di tingkat Pusat maupun daerah.

UU No.10 tahun 2004 ini hanya mengatur tentang pembentukan peraturan perUUngan yang meliputi : UU/peraturan pemerintah pengganti UU, Peraturan pemerintah, peraturan presiden dan peraturan daerah, sedangkan pembentukan UUD tidak diatur dalam UU ini, jadi yang menjadi kompetensinya adalah pembentukan UU kebawah.

Adapun Jenis dan hierarkhi peraturan perundang-undangan menurut Pasal 7 UU No.10 tahun 2004 adalah sebagai berikut :

- a. UUD 1945
- b. UU/Peraturan Pemerintah Pengganti UU
- c. Peraturan Pemerintah
- d. Peraturan Presiden
- e. Peraturan Daerah.

Dalam Pasal 1 UU No.10 tahun 2004 tentang ketentuan umum disebutkan bahwa

1. yang dimaksud dengan pembentukan peraturan perUUngan adalah : proses pembuatan peraturan perUUngan yang pada asarnya dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan.
2. peraturan perUUngan adalah : peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.
3. UU adalah peraturan yang dibentuk oleh DPR dengan persetujuan bersama Presiden.
4. peraturan pemerintah pengganti UU adalah : peraturan perUUngan yang ditetapkan Presiden dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa.

5. peraturan presiden adalah : peraturan perUUangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan UU sebagaimana mestinya.
6. peraturan presiden adalah : peraturan perUUangan yang dibuat oleh Presiden.
7. peraturan daerah adalah : peraturan perUUangan yang dibentuk DPRD dengan persetujuan bersama kepala daerah.
8. peraturan desa/peraturan yang setingkat adalah : peraturan perUUangan yang dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya dengan kepala desa atau nama lainnya.

Adapun Peraturan daerah sebagaimana dimaksud diatas meliputi :

1. peraturan daerah provinsi dibuat oleh DPRD provinsi bersama dengan gubernur. Dalam hal ini termasuk jenis peraturan daerah Provinsi adalah Qanun yang berlaku di daerah provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan Perdasus serta Perdasi yang berlaku di provinsi Papua.
2. peraturan Daerah Kabupaten/kota dibuat oleh DPRD daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota.
3. Peraturan desa/peraturan yang setingkat dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya bersama dengan kepala desa atau nama lainnya.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan peraturan desa atau peraturan yang setingkat diatur dengan peraturan daerah kabupaten/kota yang bersangkutan

Jenis peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud di atas, diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Jenis peraturan perundang-undangan selain dalam ketentuan ini antara lain : peraturan yang dikeluarkan oleh

MPR dan DPR, DPD, MA, MK, BPK, BI, Menteri, Kepala Badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk oleh UU atau pemerintah atas perintah UU, DPRD provinsi, Gubernur, DPRD kabupaten/kota, Bupati/Walikota, kepala desa atau yang setingkat.

Dalam Pasal 7 ini juga disebutkan bahwa kekuatan hukum peraturan perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki sebagaimana yang telah diatur di atas. Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “hierarki” adalah : penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang di dasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

UUD 1945

UUD 45 merupakan landasan atau dasar dari seluruh peraturan perundang-undangan di Indonesia, karenanya UUD 45 mempunyai kedudukan yang tertinggi.

Pengertian UUD atau konstitusi mempunyai dua pengertian, yaitu :

1. dalam pengertian luas, yaitu untuk menyebutkan keseluruhan ketentuan-ketentuan hukum dan aturan-aturan hukum tatanegara (constitutional Law yang artinya sama dengan hukum tatanegara).
2. Dalam pengertian sempit yaitu untuk menyebut UUD.

Menurut penjelasan umum UUD 45 dikatakan bahwa UUD suatu negara ialah hanya sebagian dari hukumnya dasar negara itu. UUD adalah hukum dasar yang tertulis, sedangkan disamping UUD itu berlaku juga hukum dasar yang tidak tertulis, ialah aturan-aturan dasar yang timbul dan terpelihara dalam praktek penyelenggaraan negara, meskipun tidak tertulis.

Undang-Undang Dasar terdiri dari aturan-aturan hukum dan ketentuan-ketentuan hukum yang pokok-pokok atau dasar-dasar daripada ketatanegaraan yang dikodifikasikan.

Undang-Undang

Undang-undang adalah peraturan umum dan formil, yang mengatur persoalan-persoalan pokok dalam rangka melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam dasar negara. Dalam kepustakaan dijumpai beberapa arti dari UU yaitu sebagai berikut :

- a. UU dalam arti materiil, yaitu peraturan tertulis yang dibuat oleh penguasa negara yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum dan berdaya laku keluar.
- b. UU dalam arti formil, yaitu yang menunjukkan segi formalitas terbentuknya UU. Yang dimaksud adalah penyesuaian kehendak antara pemerintah dan badan legislative, hasil dari persetujuan itu tertuang dalam bentuk UU yang tertulis.
- c. UU pokok, yaitu UU yang merumuskan dasar-dasar dari penyelenggaraan kenegaraan di bidang tertentu dan berisi ketentuan-ketentuan pokok saja.
- d. UU organik, yaitu UU yang mengatur materi atau persoalan yang digariskan oleh ketentuan-ketentuan hukum yang menjadi dasarnya. Contohnya adalah UU tentang anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) adalah UU organic yang melaksanakan ketentuan Pasal 23 ayat (1) UUD 45.
- e. UU non organic, yaitu yang mengatur hal-hal yang tidak ditentukan secara eksplisit oleh UUD, Tap MPR atau UU pokok. UU ini dimaksudkan untuk mengatasi persoalan yang timbul dikarenakan berkembangnya hubungan dalam kemasyarakatan.

Materi muatan yang harus diatur dengan UU menurut Pasal 8 UU No.10 tahun 2004 adalah sbb :

mengatur lebih lanjut ketentuan UUD 45 yang meliputi :

- a. hak-hak asasi manusia
- b. hak dan kewajiban warga negara
- c. pelaksanaan dan penegakan kedaulatan negara serta pembagian kekuasaan negara
- d. wilayah negara dan pembagian negara
- e. kewarganegaraan dan kependudukan
- f. keuangan negara
- g. diperintahkan oleh suatu UU untuk diatur dengan UU

Perubahan atau Pergantian Peraturan Perundang-Undangan

Apakah penggantian sama dengan perubahan ?

Banyak orang yang mengartikan bahwa perubahan dan pergantian suatu peraturan perundang-undangan adalah sama. Padahal pada dasarnya pengertian perubahan dan pergantian tidaklah sama. Dapat diklasifikasikan unsur dari perubahan dan pergantian suatu peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. arti dari penggantian adalah : mengganti seluruhnya sehingga terjadi identitas yang baru.
2. sedangkan arti dari perubahan adalah :
 - a. mengadakan perubahan.
 - b. melakukan tambahan-tambahan atau pengurangan dari sebagian materi.

Pertanyaan selanjutnya, apa yang dimaksud dengan kaji ulang pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan ?.

Pengkajian peraturan perundang-undangan adalah mengkaji atau memeriksa ulang suatu peraturan perundang-undangan, apakah masih relevan atau efektif dibutuhkan oleh masyarakat, ataukah sudah tidak relevan lagi.

Untuk mengetahui efektif tidaknya peraturan itu bagi masyarakat, maka perlu dilihat kegunaan dari peraturan tersebut. Bila dirasa masih dapat mensejahterakan rakyat, dalam artian tujuan dari negara itu dapat tercapai, maka peraturan itu masih layak atau efektif diberlakukan, tetapi bila dirasa peraturan tersebut sudah tidak efektif lagi, maka perlu dikaji ulang keberadaan peraturan tersebut.

Hasil dari pengkajian ulang suatu peraturan dapat berupa di rubahnya sebagian dari aturan-aturan dalam peraturan tersebut, atau dapat pula berupa penggantian dari peraturan tersebut. Bila peruba perubahan maka peraturan tersebut disebut : perubahan, sedangkan bila diganti, maka dalam keterangan di konsiderannya akan dikemukakan bahwa peraturan yang baru tersebut menggantikan peraturan yang lama.

BAB IV

TINJAUAN TERHADAP KETENTUAN DAN PELAKSANAAN PROGRAM JAMSOSTEK

A. KETENTUAN-KETENTUAN YANG TERDAPAT DALAM UU NO.3 TAHUN 1992

UU No.3 tahun 1992 diundangkan pada tanggal 17 Pebruari 1992. Dalam lembaran negara RI no.14 dan dinyatakan berlaku pelaksanaannya secara efektif pada tanggal 1 Juli 1993.

Dibandingkan UU sebelumnya, UU No.3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK ini dianggap lebih sempurna, karena telah memadukan seluruh program jaminan sosial yang pernah berlaku. Dalam pasal 1 ayat1 UU ini, disebutkan tentang perlindungan terhadap, jaminan kecelakaan, sakit, hari tua dan meninggal. UU sebelumnya tidak selengkap UU ini dalam mengadakan perlindungan. Contohnya saja UU No.2 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU kecelakaan No.33 tahun 1947 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Demikian pula dengan UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

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

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

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

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

Perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh PT JAMSOSTEK, bermakna menjamin kepastian hukum atas hak-hak menurut peraturan perundang-undangan maupun perlindungan tenaga kerja dengan cara partisipasi meningkatkan hak tenaga kerja kedalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum ini sebagai upaya preventif.

Ruang lingkup program JAMSOSTEK terdapat pada pasal 6 ayat (1) UU No.3 tahun 1992, yang meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

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

Upaya memberi perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja, merupakan tindak lanjut dari pengakuan hak-hak asasi manusia. Upaya pemerintah dalam mencegah kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja dituangkan dalam pasal 8 UU No.3 tahun 1992 ayat (1) yang isinya antara lain mengatakan : bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Adapun siapa saja yang dikategorikan sebagai tenaga kerja diperjelas lagi dalam pasal 8 ayat (2) yang berbunyi : yang termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah :

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

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

Berkaitan dengan kecelakaan kerja ini, pengusaha wajib memberitahukan atau melaporkan tentang kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada kantor departemen tenaga kerja (Depnaker) dan badan penyelenggara JAMSOSTEK dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam, sesuai dengan ketentuan pasal 10 ayat (1). Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja tersebut cepat mendapatkan hak-haknya dalam hal kecelakaan kerja. Pasal 10 ayat (3) menambahkan bahwa : pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya. Adapun hak-hak tenaga kerja bila mendapat musibah kecelakaan diatur dalam pasal 9 yaitu meliputi

- a. biaya pengangkutan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan
- c. Biaya rehabilitasi
- d. Santunan berupa uang yang meliputi :
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja.
 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 4. Santunan kematian.

Program JAMSOSTEK lainnya adalah kaminan kematian. Ketentuan tentang jaminan kematian ini diatur dalam pasal 12 dan 13. Berdasarkan ketentuan pasal 12 kita dapat lihat bahwa bila tenaga kerja meninggal dunia bukan diakibatkan karena kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan berhak mendapat jaminan kematian, berupa biaya pemakaman dan santunan berupa uang, adapun pasal 13 membicarakan tentang siapa saja yang berhak menerima jaminan kematian tersebut.

Jaminan hari tua, adalah program JAMSOSTEK yang dimaksudkan untuk membantu para tenaga kerja dalam

mempersiapkan masa pensiunnya atau masa tuanya bila sudah tidak bekerja lagi, diharapkan dengan adanya jaminan masa tua ini, tenaga kerja dapat hidup dengan tenang menikmati masa-masa tuanya.

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

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

Ketentuan-ketentuan tentang jaminan pemeliharaan kesehatan terdapat dalam pasal 16 yang mengatakan : bahwa tenaga kerja dan keluarganya memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Pasal 6 ayat (1) ini tidak membatasi berapa jumlah istri dan anak. Pasal 16 ayat (2)

memuat tentang jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi :

- a. rawat jalan tingkat pertama
- b. rawat jalan tingkat lanjutan
- c. rawat inap
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. penunjang diagnostik
- f. pelayanan khusus
- g. pelayanan gawat darurat.

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

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

Pengusaha berkewajiban untuk melindungi kepentingan-kepentingan tenaga kerjanya seperti : kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan yang menjadi hak tenaga kerja. Banyak perusahaan yang merasa enggan untuk memberikan hak-hak tenaga kerja diatas bila musibah datang dengan bermacam-macam alasan, karenanya untuk menghindari hal demikianlah program JAMSOSTEK ini diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi syarat-syarat yang telah

ditetapkan oleh peraturan pemerintah No.14 tahun 1993 pasal 2 ayat (3) yaitu : pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program JAMSOSTEK.

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

Ketentuan lain yang diatur dalam UU ini yang tidak kalah pentingnya adalah tentang kebijakan dan pengawasan umum program JAMSOSTEK yang pelaksanaannya ditentukan oleh peraturan pemerintah (pasal 5). Selain itu juga tentang ketentuan pidana yang diatur dalam pasal 29 dan pasal 30. Ketentuan dalam pasal 29 menatakan tentang tindak pidana pelanggaran yang dapat diancam hukuman selama-lamanya 8 bulan dan denda setinggi-tingginya lima puluh juta rupiah.

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

Selanjutnya dalam bab IX tentang ketentuan lain-lain disebutkan : bahwa kelebihan pembayaran jaminan yang telah diterima oleh yang berhak tidak dapat diminta kembali. Hal ini sebagai bukti dihargainya hak asasi manusia dalam hal ini pekerja. Tenaga kerja yang mengalami musibah tentu tidak ingin musibah itu terjadi. Musibah yang datang itu pasti memerlukan biaya yang besar, karenanya sudah sepantasnya bila biaya yang telah diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya yang ternyata terdapat kelebihan tidak dimintakan kembali.

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

B. PELAKSANAAN JAMSOSTEK PADA PT TELKOM DIVRE III BANDUNG³⁹

Dari 4 program JAMSOSTEK yang diberlakukan UU No.3 tahun 1992, PT TELKOM hanya mengikuti 3 program saja, yaitu : Jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja, sedangkan untuk program jaminan kesehatan, PT TELKOM menyelenggarakannya sendiri. Hal ini dimungkinkan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993 yang mengatakan bahwa : pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar menurut peraturan pemerintah ini, tidak wajib ikut

³⁹ Data diperoleh dari PT TELKOM DIVISI REGIONAL III, Bandung.

dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.

DASAR KEPESERTAAN PT TELKOM DALAM PROGRAM JAMSOSTEK

Dasar keikutsertaan TELKOM dalam program asuransi JAMSOSTEK adalah :

a. UU No.3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang dalam ketentuannya menyebutkan :

1. Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program JAMSOSTEK (pasal 17).
2. Barang siapa yang tidak mengikuti program JAMSOSTEK serta kewajiban-kewajibannya diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,- (pasal 29).

b. PP No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK. Dala PP ini disebutkan bahwa :

1. Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja debanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program JAMSOSTEK. (pasal 2 ayat 3).
2. Program JAMSOSTEK sebagaimana dimaksud terdiri dari :

a). Jaminan berupa uang yang meliputi :

Jaminan kecelakaan kerja
jaminan kematian
jaminan hari tua

b). Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan. Khusus untuk hal ini dimungkinkan untuk tidak diikuti apabila pengusaha

- telah menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan karyawannya.
- c. PP No.36 tahun 1995 tentang penetapan badan penyelenggara program JAMSOSTEK ysnh menunjuk PT (Persero) JAMSOSTEK sebagai badan penyelenggara.

PENGELOLAAN JAMSOSTEK

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

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

Dalam hal pelayanan kepada pemakai jasa, Asuransi JAMSOSTEK dirasa masih sangat kurang. Hal ini dikarenakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tidak adanya sosialisasi kepada pegawai sebagai peserta, sehingga pegawai TELKOM tidak mengetahui perihal besarnya santunan, cara menghitung manfaat santunan serta prosedur claim yang harus dilakukan.
2. Tidak ada laporan (rekapitulasi) secara periodik perihal jumlah uang sebagai hasil akumulasi dan pengembangan serta besarnya claim pada bulan atau tahun berjalan kepada TELKOM.
3. Tidak adanya laporan perkembangan per peserta (pegawai) perihal hasil akumulasi dan pengembangan dari iuran.

4. Secara umum pengelolaan program JAMSOSTEK tidak transparan dan tidak memenuhi unsur kepastian.

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

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

TABEL PERBANDINGAN ANTARA SANTUNAN DAN IURAN (dalam milyar rupiah).

URAIAN	1995	1996	1997	1998
Iuran	7.6	7.23	7.9	7.68
Santunan	0.23	0.84	0.26	0.41
Prosentase santunan terhadap iuran	3%	12%	3%	5%

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

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

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

1. Diadakannya negosiasi untuk menaikkan besarnya santunan jaminan hari tua, sehingga terjadi keseimbangan antara besarnya iuran dengan manfaat yang diterima.
2. Pembayaran manfaat santunan dapat dilaksanakan sekaligus dan tanpa diangsur.
3. Memberikan laporan secara periodek (tahunan) mengenai posisi akumulasi iuran masing-masing pegawai.
4. Memberikan laporan periodik enam bulanan mengenai rekapitulasi posisi akumulasi iuran dan pembayaran manfaat.
5. Apabila PT JAMSOSTEK tidak bersedia menerima alternatif nomor 1, maka kepersertaan PT TELKOM dalam program jaminan sosial tenaga kerja pada PT JAMSOSTEK tetap dilanjutkan, namun hanya untuk jaminan kematian saja, sedangkan untuk jaminan hari tua dialihkan pada badan penyelenggara lain yang memberikan manfaat dan pelayanan lebih baik.

BAB V

KAJI ULANG TERHADAP PELAKSANAAN JAMSOSTEK MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992

A. PELAKSANAAN JAMSOSTEK MENURUT UU NO.3 TAHUN 1992

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

1. Metode bantuan sosial, termasuk rehabilitasi sosial yang diatur dalam UU No.6 tahun 1974 tentang kesejahteraan sosial. Program bantuan sosial ini meliputi segala bentuk bantuan dan pembinaan bagi mereka baik yang menjadi korban bencana alam dan sosial. Program pembinaan ini dahulu berada dibawah naungan departemen sosial, tetapi setelah departemen ini dilikuidasi, maka tugas itu beralih kepada dinas sosial yang berada di Pemda.
2. Metode asuransi sosial, dibedakan dalam ;
 - a. Program Taspen yang meliputi pemeliharaan kesehatan dan pensiunan untuk para pegawai negeri sipil diatur berdasarkan PP No.5 tahun 1981 tentang asuransi sosial pegawai negri sipil.
 - b. Program ASABRI meliputi pemeliharaan kesehatan dan pensiun untuk kalangan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (sekarang diganti menjadi kepolisian dan Tentara Nasional Indonesia) diatur dalam PP No.67 tahun 1991 tentang asuransi sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.
 - c. Program JAMSOSTEK untuk tenaga kerja perusahaan swasta, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian

dan jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja dan keluarganya diatur dalam UU No.3 tahun 1992.

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

1. Peraturan pemerintah (PP) No.14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Keputusan Presiden RI No.22 tahun 1993 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja
3. Peraturan menteri Tenaga Kerja RI No.PER-05/MEN/1993 tentang : Petunjuk Teknis Pendaftaran, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No : KEP-150/MEN/1999 tentang : Penyelenggaraan Program Jaminan sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PT JAMSOSTEK (Persero) mengeluarkan suatu pedoman pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pedoman ini dikeluarkan pada bulan Oktober 1996 yang berisikan intisari dari UU No.3 tahun 1993 tentang JAMSOSTEK, serta ketentuan pelaksanaannya, baik berupa PP No.14 tahun 1993, Keputusan Presiden No.22 tahun 1993 maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05 tahun 1993.

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

Pedoman dari PT JAMSOSTEK ini diharapkan lebih memudahkan bagi para peserta dan petugas JAMSOSTEK

untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang digariskan oleh UU No.3 tahun 1992.

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

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

Jenis jaminan program JAMSOSTEK dalam buku pedoman ini dibagi menjadi dua bagian yaitu :

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

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

kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan dan juga tentang ketentuan tentang sanksi bagi para peserta dan badan penyelenggara JAMSOSTEK.

Pelaksanaan program JAMSOSTEK ini telah dirasakan oleh para tenaga kerja yang tertimpa musibah. Hal ini dapat kita lihat dari pemberitaan yang dimuat di dalam majalah JAMSOSTEK, yang antara lain memberitakan tentang pemberian santunan kepada keluarga tenaga kerja. Contohnya saja pemberian santunan kematian kepada ahli waris Abraham yang meninggal karena kecelakaan sewaktu sedang bertugas di Ujung pandang yang diterima oleh istri korban. Dan juga kepada ahli waris Tarmin Sastro Sudiro yang meninggal karena mengalami kecelakaan lalulintas. Selain itu juga diberitakan tentang penyerahan santunan JAMSOSTEK kepada lima ahli waris korban pesawat CN 235.⁴⁰

UU No.3 tahun 1992 telah memenuhi sebagian besar syarat yang diharuskan oleh ILO, kecuali tanggungan bagi pengangguran yang belum ada. Menurut Ketentuan ILO (International Labour Organization), “social security” atau jaminan sosial adalah sebagai berikut: “sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan”. Menurut Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 120 tahun 1952, standar minimum program jaminan sosial meliputi :

1. tjinjangan tunai, diberikan untuk hari tua, sakit, cacat, kematian dan pengangguran.
2. Pelayanan medis bagi mereka yang sakit.

⁴⁰ Majalah Jamsostek, Edisi II, Juni-Juli 1997. Hal.40-41.

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

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

B. KAJI ULANG TERHADAP PELAKSANAAN JAMSOSTEK BERDASARKAN UU NO.3 TAHUN 1992

Pada dasarnya program JAMSOSTEK sangatlah diperlukan oleh tenaga kerja sebagai jaminan dasar. Program atau sistem JAMSOSTEK merupakan suatu bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja sebagai akibat tekanan ekonomi dan sosial dimana tenaga kerja tidak mampu mencari penghasilan disebabkan karena sakit, kecelakaan, cacat, hari tua dan kematian.

Jadi pada intinya program JAMSOSTEK itu sangatlah perlu dan harus diwajibkan kepada setiap perusahaan. Hanya yang perlu dikaji dari pelaksanaan program JAMSOSTEK ini adalah masalah-masalah sebagai berikut

1. Tentang ketentuan badan penyelenggara program JAMSOSTEK ini. Pada ketentuan pasal 25 ayat (2) UU ini disebutkan bahwa : badan penyelenggara adalah BUMN, dan PT Jamsostek (persero) adalah BUMN yang dipercaya pemerintah untuk mengelola program jamsostek. Ketentuan tentang pasal ini hendaknya dikaji ulang kembali, menyusul dikeluarkannya UU N0.5 tahun 1999 tentang praktek monopoli dan persaingan tidak sehat. Pelaksanaan program JAMSOSTEK adalah program pelayanan sebagaimana yang disebutkan dalam penjelasan pasal 25 ayat (3) UU ini yang mengatakan bahwa : ...maka BUMN yang disertai tugas menyelenggarakan program JAMSOSTEK ini sudah sewajarnya mengutamakan pelayanan kepada peserta disamping melaksanakan prinsip solvabilitas, likuiditas dan rentabilitas.

Agar pelayanan dapat berjalan dengan baik hendaknya badan penyelenggara program JAMSOSTEK ini tidak dimonopoli oleh PT JAMSOSTEK (Persero). Tetapi perusahaan-perusahaan asuransi lainnya dapat

juga turut mengelola program JAMSOSTEK. Hal ini dimaksudkan agar dapat terjadi persaingan sehat diantara badan-badan penyelenggara program JAMSOSTEK. Dengan adanya persaingan ini, pelayanan terhadap program JAMSOSTEK ini akan lebih ditingkatkan, karena badan penyelenggara jamsostek yang pelayanannya paling maksimal lah yang akan diminati dan dipilih oleh para peserta JAMSOSTEK. Jadi janganlah ada pemaksaan dengan senjata ketentuan dalam UU untuk mengikuti program JAMSOSTEK yang diselenggarakan oleh PT JAMSOSTEK, jadi harus ada kebebasan dalam memilih badan penyelenggara untuk program JAMSOSTEK. Jadi program JAMSOSTEK tetap wajib diadakan, tetapi badan penyelenggaranya tidak wajib harus oleh PT JAMSOSTEK saja. Dengan adanya persaingan ini, PT JAMSOSTEK sebagai BUMN yang disertai tugas untuk mengelola program JAMSOSTEK ini, harus lebih meningkatkan kemampuannya dalam menjual jasa pelayanan. Karenanya perusahaan ini harus berbenah diri agar tidak kalah dalam bersaing, dengan jalan meningkatkan pelayanannya.

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

3. Dalam pelaksanaan JAMSOSTEK saat ini belum terlihat adanya transparansi. Contohnya saja dalam penarikan iuran, harus ada transparansi dalam mengelola iuran. Harus ada laporan atau rekapitulasi jumlah iuran yang masuk pada waktu periode tertentu dan berapa santunan yang telah diberikan. Hal ini harus jelas agar para peserta merasa haknya terjamin dan tidak merasa hanya dieksploitasi saja.
4. Besarnya santunan harus diperbesar. Jadi harus proposional seperti lembaga-lembaga asuransi lainnya, karena bukan rahasia umum bila santunan yang diberikan PT JAMSOSTEK sangatlah kecil bila dibandingkan lembaga asuransi lainnya. Dalam hal ini contohnya saja kasus yang terjadi di PT Telkom, dimana iuran program jaminan hari tua terus bertambah dengan naiknya gaji dasar, tetapi besarnya santunan tidak bertambah sejalan dengan naiknya iuran. Sehingga terjadi ketidak seimbangan diantara besarnya iuran dan besarnya santunan. Jadi dengan kata lain, besarnya santunan harus proposional dengan besarnya iuran. Jadi bila iuran bertambah dengan naiknya gaji dasar, maka besarnya santunan juga harus bertambah juga.
5. Program pembinaan dan penyuluhan program JAMSOSTEK ini dirasa masih kurang. Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui manfaat dan kegunaan dari keikut sertaannya dalam program ini, sehingga bila terjadi sesuatu yang menimpanya, tenaga kerja tidak mengetahui yang menjadi haknya. Contohnya saja, pekerja yang diikutkan dalam program jaminan kesehatan, bila dia sakit dia membayar sendiri pengobatannya, tanpa mengetahui bahwa sebenarnya dia berhak mendapat santunan
6. Program kesehatan harus dibenahi, agar jumlah peserta yang mengikuti program ini bertambah. Program pelayanan kesehatan harus dibenahi. Sehingga dalam

pelayanannya dapat memuaskan pesertanya. Contohnya saja, bila asuransi kesehatan swasta, dalam memberikan pelayanan lebih cepat dan efisien, jadi tidak harus menunggu lama, jadi bila ada tenaga kerja yang sakit, langsung dapat berobat dan biaya berobatnya ditanggung oleh badan asuransi tersebut. Sedangkan bila menggunakan jasa dari PT JAMSOSTEK, tidak efisien dan terkesan lambat, prosedurnya pun berbelit-belit sehingga masih terkesan birokratis. Untuk dapat bersaing, PT JAMSOSTEK harus membenahi pola kerjanya yaitu dengan mengacu pada pola pikir service atau pelayanan dan pola pikir marketing.

C. KEBERADAAN JAMSOSTEK DALAM MENYAMBUT ERA MILENIUM

Melihat dari data-data yang terjadi dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada PT TELKOM, penulis beranggapan bahwa PT JAMSOSTEK harus mengkaji ulang program-program dan pelayanan yang diberikannya. Hal ini agar keberadaan JAMSOSTEK dirasakan manfaatnya bagi para tenaga kerja. Pada dasarnya fungsi dari keberadaan PT JAMSOSTEK adalah sebagai badan penyelenggara dari program-program jaminan sosial tenaga kerja. Dimana fungsi utama dari diberlakukannya program JAMSOSTEK ini untuk melayani kepentingan tenaga kerja dalam menghadapi resiko kerja yang akan atau sedang dihadapinya. Sebagai pelayan yang bertugas melayani kepentingan anggotanya memang sudah seharusnya PT JAMSOSTEK tidak boleh hanya mengejar keuntungan saja, tetapi lebih menitik beratkan pada fungsi dan tugas dasarnya yaitu untuk melayani kepentingan tenaga kerja. PT JAMSOSTEK dapat saja mencari keuntungan untuk mempertahankan tetap berdirinya badan ini, atau dengan kata lain agar tetap mandiri. Tetapi pada kenyataan yang terjadi di lapangan, PT JAMSOSTEK hanya dijadikan sapi perah dari para penguasa orde baru. Bukan rahasia umum lagi, bahwa pada kenyataannya dana dari JAMSOSTEK yang dikumpulkan dari keringat para tenaga kerja dialokasikan untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja dengan dalih untuk membantu pembangunan nasional. Kenyataan ini sungguh ironis sekali. Karena pada dasarnya, program ini dibuat untuk menjaga agar kesejahteraan tenaga kerja (yang umumnya kaum lemah dan miskin) tetap terjamin.

Untuk menghindari kejadian-kejadian yang pernah terjadi dimasa lalu itu, harus diadakan kaji ulang terhadap

keberadaan program JAMSOSTEK ini, harus benar-benar dijamin dan diberikan sanksi yang tegas agar alokasi dana yang keluar hanya untuk kepentingan tenaga kerja saja agar tidak terjadi kebocoran-kebocoran seperti dimasa lalu.

Program-program yang diadakan oleh PT JAMSOSTEK, juga harus lebih ditingkatkan dari segi pelayanannya. Kalau hal itu tidak dapat dipenuhi oleh PT JAMSOSTEK, harus dikaji ulang kembali akan kewajiban untuk pengusaha untuk mengikuti program-program JAMSOSTEK. Atau kalau tidak, harus dibuat kembali peraturan pemerintah sebagai badan pelaksana UU ini untuk memperjelas arti dari kewajiban setiap pengusaha untuk mengikuti semua program JAMSOSTEK dengan pengecualian seperti yang terdapat dalam pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993, yaitu pengecualian bagi program jaminan kesehatan. Menurut Penulis, bila ada perusahaan yang lebih mampu dan lebih baik dalam menyelenggarakan program-program yang terdapat dalam JAMSOSTEK, maka perusahaan itu dapat mengelola sistem jaminan sosialnya sendiri untuk kesejahteraan tenaga kerjanya. Atau memanfaatkan dikeluarkannya UU tentang anti monopoli, yaitu UU No.5 tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan tidak sehat. Dengan dikeluarkannya UU tentang anti monopoli ini, pengusaha-pengusaha yang tidak puas atas pelayanan PT JAMSOSTEK dapat saja melihat keberadaan UU tentang anti monopoli ini sebagai celah untuk menuntut haknya agar diperlakukan secara adil, transparan serta memperoleh pelayanan dan manfaat yang layak atas kepersertaannya. Dengan kondisi yang ada selama ini, dengan landasan UU anti monopoli, perusahaan-perusahaan besar (seperti PT TELKOM), dapat saja melakukan negosiasi mengenai manfaat yang diperoleh atas iuran yang dibayarkan, bila dirasa tidak memenuhi kriteria-kriteria yang diinginkan perusahaan tersebut, maka

perusahaan tersebut dapat mengalihkan program jaminan sosial tenaga kerjanya ke perusahaan lain yang bisa memberikan pelayanan yang lebih baik dari PT JAMSOSTEK. Karena dengan dikeluarkannya UU anti monopoli ini, dapat saja ketentuan-ketentuan tentang program JAMSOSTEK ditangani swasta asalkan tetap memakai prinsip pelayanan dan memberikan kesejahteraan bagi para tenaga kerja. Hal ini juga untuk memberikan persaingan yang sehat bagi PT JAMSOSTEK, agar lebih baik dalam memberikan pelayanan bagi para pesertanya. Seperti contoh yang terjadi dalam PT TELKOM, yang menginginkan perbaikan dalam sistem pemberian santunan dan iuran bagi jaminan hari tua yang dianggap kurang memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja. Apalagi bila dibandingkan dengan program jaminan hari tua PT TELKOM sendiri, maka jaminan hari tua dari PT JAMSOSTEK dianggap kurang memenuhi syarat.

Melihat kondisi dan realita yang terjadi di lapangan, penulis beranggapan alangkah baiknya bila UU ini dikaji ulang kembali keberadaannya. Pada dasarnya penulis sangat setuju bila UU ini tetap dipertahankan karena sangat membantu bagi tenaga kerja yang berpenghasilan lemah, tetapi alangkah baiknya bila UU ini direvisi. Sehingga ada kelonggaran-kelonggaran bagi perusahaan yang mampu untuk menjalankan program jaminan sosial bagi tenaga kerjanya sendiri, contohnya seperti untuk PT TELKOM. Tentu saja dengan pengawasan yang dilakukan oleh PT JAMSOSTEK dan badan yang terkait lainnya. Atau dibuat ketentuan yang termuat dalam sebuah peraturan pemerintah seperti yang terdapat didalam ketentuan yang diberikan oleh pasal 2 ayat (4) PP No.14 tahun 1993.

BAB VI KESIMPULAN

1. Pelaksanaan program JAMSOSTEK menurut UU No.3 tahun 1992 telah dilaksanakan dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan pelaksanaannya seperti PP No.14 tahun 1993.
2. Dalam pelaksanaan program JAMSOSTEK menurut UU No.3 tahun 1992 ini, perlu dikaji ulang kembali ketentuan tentang monopolinya PT JAMSOSTEK dalam menyelenggarakan program JAMSOSTEK. Diharapkan dengan keluarnya UU No.5 tahun 1999 tentang praktek monopoli dan persaingan tidak sehat, dapat membuka kesempatan bagi badan penyelenggara program JAMSOSTEK lainnya untuk dapat bersaing secara sehat dengan PT JAMSOSTEK. Selain itu perlu juga dikaji ulang masalah transparansi tentang iuran dan santunan. Diharapkan dengan adanya transparansi ini, akan membuat peserta program JAMSOSTEK akan menjadi tenang dan yakin akan kepersertaannya pada PT JAMSOSTEK. Masalah yang perlu dikaji lainnya adalah masalah pelaksanaan dari program-program JAMSOSTEK. Diharapkan pelaksanaan dari program jamsostek lebih ditingkatkan pelayanannya. Umpamanya saja tentang pelayanan jaminan kesehatan agar lebih ditingkatkan lagi pelayanannya agar peserta merasa puas dan tetap menjadi peserta program ini.
3. Keberadaan program JAMSOSTEK masih sangat diharapkan kehadirannya pada era milenium ini, terutama oleh para tenaga kerja yang berpenghasilan kecil, karena program ini dirasakan dapat memberikan jaminan terhadap resiko yang mungkin terjadi dari kegiatan proses produksi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 1999.

Agus Mulya Karsona, *Pelaksanaan Jaminan Sosial di bidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tesis. Program Pasca Sarjana, UNPAD. Bandung, 1995.

Andi Hamzah, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Renika Cipta, 1990.

Ateng Syafrudin, *Titik Berat Otonomi Daerah Pada Daerah Tingkat II Dan Perkembangannya*, Mandar Maju, Bandung, 1991.

F.J.H.M. Van der Ver, *Pengantar Hukum Kerja*, Terjemahan Sridadi, Yayasan Kanisius, Yogya, 1964.

Harun Al-Rasyid, *Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai suatu usaha Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia*, PT Intermasa, Jakarta, 1980.

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

Jimly Asshiddiqie, *Gagasan Kedaulatan Rakyat dalam Konstitusi dan Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Ikhtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 1994.

Kartasapoetra G. dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.

Kartasapoetra dan Rienc Indraningsih, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Armico, Bandung.

Mochtar Kusuma Atmadja, *Pemantapan Cita Hukum dan Asas-asas Hukum Nasional di masa kini dan masa yang akan datang, Seminar tentang temu kenal cita hokum dan penerapan asas-asas hokum nasional*, diselenggarakan Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman, Jakarta 22-24 Mei 1995.

Padmo Wahjono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum, Ghalia Indonesia*, Jakarta, 1986,

Padmo Wahyono, *Membudayakan UUD 1945*, Ind-Hild Co, Jakarta, 1991. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT Nina Ilmu, 1987.

Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982.

Sjahran Basah, *Eksistensi dan Tolok ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1997.

Soediman Kartahadiprojo, *Pancasila dan/dalam Undang-Undang Dasar 1945*, Binacipta, Bandung, 1986.

Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, tanpa penerbit, Jakarta, 1977.

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

Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tatanegara Indonesia*, Alumni, Bandung, 1992.

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

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

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

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 1992
TENTANG
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

Menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spritual;
- b. bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor, kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwa perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja melalui program jaminan social tenaga kerja selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja;
- d. bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun

1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3112) belum mengatur secara lengkap jaminan social tenaga kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;

- e. bahwa untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja.

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (lembaran Negara Tahun 1970 nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
5. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

Dengan Persetujuan

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA**

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

**UNDANG-UNDANG TENTANG JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. **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.
2. **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.
3. **Pengusaha** adalah :
 - a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia
4. **Perusahaan** adalah setiap bentuk badan usaha yang memperkerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari

untuk atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara

5. **Upah** adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundangundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.
6. **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.
7. **Cacat** adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.
8. **Sakit** adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan.
9. **Pemeliharaan kesehatan** adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.
10. **Pegawai Pengawas ketenagakerjaan** adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.
11. **Badan Penyelenggara** adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

12. **Menteri** adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja.

BAB II PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Pasal 3

1. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan social tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
2. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan social tenaga kerja.

Pasal 4

1. Program jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
2. Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
3. Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud

dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan pemerintah.

Pasal 5

Kebijakan dan pengawasan umum program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

BAB III PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA Bagian Pertama Ruang Lingkup

Pasal 6

1. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi :
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - b. Jaminan Kematian;
 - c. Jaminan Hari Tua;
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
2. Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam atau (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 7

1. Jaminan Sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.
2. Jaminan Sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

Bagian Kedua Jaminan Kecelakaan Kerja

Pasal 8

1. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja.
2. 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 di perusahaan.

Pasal 9

Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi :

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. santunan cacad sebagian untuk selama-lamanya;
 3. santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian.

Pasal 10

1. Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggaraan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.
2. Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter

yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacad atau meninggal dunia.

3. Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertmpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
4. Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 11

Daftar jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja serta perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga Jaminan Kematian

Pasal 12

1. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian.
2. Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. biaya pemakaman;
 - b. santunan berupa uang.

Pasal 13

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12 ialah :

- a. janda atau duda;
- b. anak;
- c. orang tua;
- d. cucu;
- e. kakek atau nenek;
- f. saudara kandung;
- g. mertua.

Bagian Keempat Jaminan Hari Tua

Pasal 14

1. Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :
 - a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
 - b. cacad total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
2. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Pasal 15

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kelima Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pasal 16

1. Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi :
 - a. rawat jalan tingkat pertama;
 - b. rawat jalan tingkat lanjutan;
 - c. rawat inap;
 - d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
 - e. penunjang diagnostik;
 - f. pelayanan khusus;
 - g. pelayanan gawat darurat.

BAB IV KEPESERTAAN

Pasal 17

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 18

1. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
2. Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.
3. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.
4. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.
5. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran

jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara.

6. Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 19

1. Pentahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
2. Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-undang ini.
3. Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

BAB V IURAN, BESARNYA JAMINAN DAN TATA CARA PEMBAYARAN

Pasal 20

1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, iuran Jaminan Kematian, dan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
2. Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 21

Besarnya iuran, tata cara, syarat pembayaran, besarnya denda, dan bentuk iuran program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 22

1. Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
2. Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 23

Besarnya dan tatacara pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan tatacara pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 24

1. Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
2. Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Menteri menetapkan kecelakaan kerja, dan besarnya jaminan yang belum tercantum dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang ini.
4. Perbedaan pendapat dan perhitungan besarnya jumlah Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) penyelesaiannya ditetapkan oleh Menteri.

BAB VI

BADAN PENYELENGGARA

Pasal 25

1. Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara.
2. Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Badan Usaha Milik Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Pasal 26

Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan.

Pasal 27

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan

sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Pasal 28

Penempatan investasi dan pengelolaan dana program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VII KETENTUAN PIDANA

Pasal 29

1. Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
2. Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
3. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 30

Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administrasi, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII

P E N Y I D I K A N

Pasal 31

1. Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia juga kepada pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76), Tambahan Lembaran tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
2. Penyidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan penelitian atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - d. melakukan pemeriksaan di tempat tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

Kelebihan pembayaran jaminan yang telah diterima oleh yang berhak tidak dapat diminta kembali.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 33

1. Selama peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka semua peraturan perundang-undangan yang mengatur program asuransi sosial tenaga kerja dan penyelenggaraannya yang ada pada waktu Undang-undang ini mulai berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini.
2. Selama peraturan perundang-undangan sebagai pelaksanaan Undang-undang ini belum dikeluarkan, maka perusahaan yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya tetap melaksanakannya.
3. Tenaga kerja yang telah menjadi bertanggung atau peserta dalam program asuransi sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja lainnya dengan berlakunya Undang-undang ini tidak boleh dirugikan.

BAB XI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, maka Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947

Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 35

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.