

BAB II

FUNGSI DAN PERAN PROGRAM JAMSOSTEK DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI KOTA MEDAN

A. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaraannya harus didasarkan pada undang-undang karena merupakan badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *law enforcement* serta berorientasi nirlaba.⁶⁷

Menyadari pentingnya jaminan sosial dalam redistribusi pendapatan, jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara bahkan termasuk warga negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap Hak Azasi Manusia (HAM).⁶⁸

Eksistensi jaminan sosial bagi redistribusi pendapatan telah diratifikasi dalam deklarasi PBB sebagai *Universal Declaration of Human Rights*. Adapun isi dari deklarasi tersebut terdapat pada Article 22, 1948-1998 mengatakan bahwa :

“Everyone, as a member of society, has the right to social security and is entitled to realization, through national effort and international co-operation and in accordance with the organization and resources of each State, of the

⁶⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 180.

⁶⁸ *Ibid.*

economic, social and cultural rights indispensable for his dignity and the free development of his personality”.⁶⁹

Deklarasi tersebut telah mendapat dukungan penuh dari para anggota PBB, termasuk *human right society* bahwa keabsenan di dalam penyelenggaraan terhadap HAM. Selain itu, implikasi *social security* bagi redistribusi pendapatan telah mendapat rekomendasi dari PBB untuk masuk dalam *The Economic Council of The United Nation*. Tujuan akhir dari konsep jaminan sosial adalah untuk mempertahankan daya beli masyarakat sebagai akibat adanya *economic insecurity* (ketidaknyamanan ekonomi).⁷⁰

Pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia bersumber pada landasan idiil. Pembukaan UUD 1945 sebagaimana tercantum pada alinea keempat yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum sehingga dapat tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.⁷¹

Menurut ILO, jaminan sosial adalah jaminan yang diberikan kepada masyarakat melalui suatu lembaga tertentu yang dapat membantu anggota masyarakat dalam menghadapi resiko yang mungkin dialaminya, misalnya jaminan pemeliharaan

⁶⁹ “Universal Declaration of Human Rights 1948-1998”, http://www.wunrn.com/reference/pdf/univ_dec_hum_right.pdf, diakses pada 27 Agustus 2010.

⁷⁰ *Loc.cit.*

⁷¹ *Ibid.*

kesehatan atau bantuan untuk mendapat pekerjaan yang bermanfaat. Di samping itu, ILO juga menyebutkan ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat dikatakan program jaminan sosial.⁷²

- a. Tujuan berupa perawatan medis yang bersifat penyembuhan atau pencegahan penyakit, memberikan bantuan pendapatan apabila terjadi kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan, atau menjamin pendapatan tambahan bagi orang bertanggung jawab terhadap keluarga.
- b. Terdapat undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban lembaga yang melaksanakan kegiatan ini.
- c. Kegiatan diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu.⁷³

Menurut Redja yang dikutip oleh Purwoko, salah satu tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk mempertahankan daya beli masyarakat dalam menghadapi terjadinya ketidakamanan ekonomi.⁷⁴

Kenyataannya sebelum suatu masyarakat mencapai kondisi ekonomi yang aman, seringkali diawali dengan kondisi ketidakamanan ekonomi sebagai konsekuensi yang logis dari masalah kebijakan makro ekonomi. Kebijakan yang luas tersebut salah satu diantaranya penyebab munculnya perbedaan pendapat antara golongan masyarakat atas dan masyarakat bawah. Akibatnya terjadi ketidakamanan

⁷² *Ibid.*, hal. 181.

⁷³ Moh. Syaufi Syamsuddin, "Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja Wanita", *Informasi Hukum*, Kamis, 09 November 2006, dikutip Adrian Sutedi, *Ibid.*

⁷⁴ Bambang Purwoko, *Towards A Social Security Reform : The Indonesian Case*, (Jakarta : Jamsostek, 1999), hal. 6, dikutip Redja dalam Adrian Sutedi, *Ibid.*

ekonomi, yang apabila terus dibiarkan dapat menimbulkan konflik atau disintegrasi di dalam masyarakat.⁷⁵

Asuransi sosial adalah program perlindungan dasar bagi pekerja/buruh beserta keluarganya terhadap resiko sosial dalam kaitannya dengan hubungan industrial seperti kecelakaan kerja, kematian, kesehatan, dan hari tua. Program tersebut tidak sepenuhnya dibiayai oleh pemberi kerja, namun pekerja/buruh juga ikut membayar iuran. Jenis asuransi komersial yang seutuhnya dibiayai sendiri oleh peserta sesuai dengan jenis asuransi yang diikutinya.⁷⁶

Menurut Kertonegoro, asuransi komersial merupakan cara lain untuk mengurangi resiko sosial dan ekonomi yang dilakukan oleh pihak swasta. Meskipun bagi yang menjadi peserta asuransi ini terlebih dahulu dilakukan seleksi terutama menyangkut kesehatan dan usia, namun tetap mengandung semangat gotong-royong sebagai bentuk distribusi resiko.⁷⁷

Jaminan sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah "*social security*". Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama "*The Social Security Act of 1935*". Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand pada tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai ILO (*International Labor Organization*). Menurut ILO :

"*Social Security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam

⁷⁵ Adrian Sutedi, *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial : Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, (Jakarta : Mutiara, 1982), hal. 37, dikutip Adrian Sutedi, *Ibid.*, hal. 182.

menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan”.⁷⁸

Sedangkan Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal *International Social Security Association (ISSA)* di Jenewa, dalam *Regional Training Seminar ISSA* di Jakarta bulan Juni 1980, mengatakan bahwa :

”Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.⁷⁹

Sejalan dengan dua pengertian di atas, Undang-Undang No. 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pada Pasal 2 ayat (4) mengatakan bahwa⁸⁰ :

”Jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warganegara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”.

Kalau diperhatikan ketiga pengertian di atas, maka nampaknya ketiga pengertian tersebut memberikan pengertian jaminan sosial dengan begitu luas, seakan-akan jaminan sosial itu sendiri telah mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan, dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini kalau dikaitkan lebih jauh lagi apa yang dinamakan perlindungan buruh, sehingga amat luaslah ruang lingkupnya. Kalau membicarakan jaminan sosial bagi pekerja dengan bertumpu pada definisi di atas, maka yang dimasukkan ke dalam

⁷⁸ Zainal Asikin, et.al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997), hal. 78, dikutip Surya Perdana, *Ibid.*, hal. 58.

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ *Ibid.*

jaminan sosial ini hal-hal yang bersangkutan dengan : Jaminan Sosial; Kesehatan Kerja; dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja.⁸¹

Pada hakikatnya Program JAMSOSTEK dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, Program JAMSOSTEK mempunyai beberapa aspek antara lain⁸² :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya; dan
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

JAMSOSTEK dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain.⁸³

Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan Program JAMSOSTEK dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.⁸⁴

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan 1, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 122.

⁸³ "Visi dan Misi", *Op.cit.*

⁸⁴ *Ibid.*

A. Landasan Yuridis

Program JAMSOSTEK di Indonesia sesungguhnya sudah mulai dirintis sejak tahun-tahun awal kemerdekaan, yaitu ketika Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja dan Undang-Undang No. 34 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Perang diberlakukan. Setahun berikutnya diluncurkan Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 yang mengatur tentang Usia Tenaga Kerja, Jam Kerja, Perumahan, dan Kesehatan Buruh.⁸⁵

Perlindungan bagi tenaga kerja diatur lagi pada tahun 1951 dengan diluncurkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja. Pada tahun 1952 diberlakukan Peraturan Menteri Perburuhan No. 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan No. 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh. Ketentuan mengenai penyelenggaraan kesehatan buruh itu kemudian dilengkapi lagi dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh. Peraturan tersebut menguraikan tentang bantuan kepada badan yang menyelenggarakan usaha jaminan sosial.⁸⁶

Undang-undang tentang tenaga kerja yang agak lengkap lahir pada tahun 1969. Pada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja diatur tentang Penyelenggaraan Asuransi Sosial Bagi Tenaga Kerja Beserta Keluarganya. Pada tahun 1977 Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), Asuransi

⁸⁵ Adrian Sutedi, *Ibid.*, hal. 184.

⁸⁶ *Ibid.*, hal. 184.

Kematian (AK), dan Tabungan Hari Tua (THT). Bersamaan dengan itu diterbitkan pula Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 1977 tentang Perusahaan Umum (Perum) ASTEK sebagai Badan Penyelenggara Program ASTEK.⁸⁷

Status ASTEK sebagai Perum kemudian diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) melalui Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1990. Pada tahun 1992, Pemerintah dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menerbitkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mewajibkan setiap perusahaan yang memiliki karyawan minimal 10 orang atau mengeluarkan biaya untuk gaji karyawannya minimal Rp. 1 juta/bulan untuk menyelenggarakan empat Program JAMSOSTEK, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Undang-undang ini juga menugaskan PT. Jamsostek sebagai pelaksana Program JAMSOSTEK di Indonesia (hal ini dipertegas lagi dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja).⁸⁸

C. Sejarah Lahirnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ PT. Jamsostek, *Kumpulan Peraturan Perundangan Pemerintah Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta : Jamsostek, 1999), lihat juga Depnakertrans, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial, Syarat-Syarat Kerja, PTKA dan Perlindungan Tenaga Kerja*, (Jakarta : Karya Puri Utomo, 2001), dikutip Adrian Sutedi, *Ibid.*, hal 185.

berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja/buruh di sektor formal.⁸⁹

Sejarah terbentuknya PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan No. 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan No. 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan No. 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan No. 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, diberlakukannya Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.⁹⁰

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula Peraturan

⁸⁹ *Ibid.*, hal. 178.

⁹⁰ *Ibid.*

Pemerintah No. 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK, yaitu Perum ASTEK.⁹¹

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Program JAMSOSTEK memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.⁹²

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada Pasal 34 Ayat (2), dimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan amandemen tersebut, yang kini berbunyi : “*Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan*”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja, sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.⁹³

Kiprah PT. Jamsostek yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT. Jamsostek (Persero)

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.*

⁹³ *Ibid.*

memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.⁹⁴

Dengan penyelenggaraan yang semakin maju, Program JAMSOSTEK tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.⁹⁵

D. Fungsi Program JAMSOSTEK Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Kota Medan

JAMSOSTEK, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mengatur 4 (empat) program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT. Jamsostek (Persero), yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); Jaminan Kematian (JK); Jaminan Hari Tua (JHT); dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Namun, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja memerintahkan untuk menambahkan program yaitu Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK). Ada juga penambahan program dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-196/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Ibid.*

Perjanjian Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi, yang bernama Jasa Konstruksi.

1. Sebagai Sosial Security.

Sosok jaminan social ini merupakan suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas resiko social ekonomi yang menimpa peserta dan anggota keluarganya .Dalam perjalanannya manfaat dari program jaminan social ini tidak dirasakan secara optimal oleh peserta..

Penyelenggaraan jaminan social bagi seluruh rakyat memang diamanatkan dalam pasal 28 ayat (3) dan pasal 34 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Program ini pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun.

Program jaminan social yang dijalankan oleh pemerintah baru mencakup sebagian kecil masyarakat, sebagian besar rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai, manfaat program ini pun jauh dari optimal karena badan penyelenggaranya berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT. Persero) yang berorientasi laba.

Seyogyanya penyelenggara adalah badan yang tidak dimaksudkan mencari laba, akan tetapi tujuan utamanya adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta, hasil pengembangannya dan surtplus atau laba seluruhnya dikembalikan untuk kepentingan peserta.

Program JAMSOSTEK belum menyentuh seluruh lapisan masyarakat Kota Medan, baru dirasakan oleh tenaga kerja yang terorganisir saja, karena prinsip pendanaannya berasal dari perusahaan dan tenaga kerja, namun demikian para pekerja rela untuk dipotong gajinya untuk ikut serta dalam program JAMSOSTEK, kewajiban perusahaan dan pekerja atas pembayaran iuran bila dibandingkan dengan Negara-negara yang menyelenggarakan jaminan social Indonesia termasuk yang penetapan iurannya sangat kecil, bila dibandingkan dengan Malaysia iuran THT 11 % dan iuran perusahaan 12 % sedangkan iuran program THT JAMSOSTEK 5,7% yang meliputi kewajiban perusahaan dan tenaga kerja, kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pertubuhan ekonomi Indonesia jauh lebih baik Malaysia.

Peserta program jaminan social di Indonesia dibandingkan dengan Negara lain masih terlalu sedikit (sekitar 20%). Manfaat yang diperoleh peserta juga masih sangat terbatas. Dapat dikatakan belum dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, prinsip/sistem penyelenggaraan juga bervariasi sehingga menimbulkan ketidakadilan social. Oleh karena itu diperlukan Undang-Undang baru yang diharapkan dapat memanyungi segenap penyelenggaraan program jaminan social, meningkatkan jumlah peserta, meningkatkan manfaat serta berkeadilan, atas dasar itu pemerintah memprakarsai untuk memperbaharui perundangan yang terkait dengan penyelenggaraan Sistim Jaminan Social Nasional (SJSN). Pemerintah dalam

meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat yaitu membangun perekonomian kesejahteraan dengan salah satu program jaminan sosial (Social Security) yang di beberapa negara sudah menerapkannya, tujuannya adalah meningkatkan status sosial rakyat dalam berkehidupan dimasyarakat, sekaligus menciptakan manusia yang sadar dengan segala resiko dalam kehidupan, juga paham arti jaminan sosial sampai kegenari yang akan datang, jika telah ditumbuh kembangkan maka rakyat Indonesia telah siap dalam bekerja dan mencintai pekerjaannya dengan baik, Negara sudah berbuat yang terbaik kepada rakyatnya, maka sebagaimana program negara untuk meningkatkan taraf hidup rakyat sudah dapat dinikmati seluruh rakyat, pengabdian dan kecintaan rakyat kepada Negara sudah semakin besar, bersinergi dalam melaksanakannya berarti satu sama yang lain membutuhkan.

Fungsi dan peranan program JAMSOSTEK dalam jaminan sosial yang meliputi :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan karena pada umumnya kecelakaan akan mengakibatkan dua hal berikut⁹⁶ :

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia; dan
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan kerja. Cacat ini terdiri dari :

Jenis-jenis kecelakaan antara lain :

⁹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ed. Revisi, (Jakarta : Rajawali Press, 2008), hal. 116.

1. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti
2. Kecelakaan yang terjadi di mes/perkemahan yang tidak berada di lokasi tempat kerja;
3. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan; dan
4. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

Jenis kecelakaan di atas tentunya tidak akan mendapatkan jaminan dari badan penyelenggara apabila di klaim. Hal tersebut di atas biasanya terjadi pada setiap perusahaan yang ada.⁹⁷

1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kecelakaan Kerja

Besarnya jaminan kecelakaan kerja telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 yang telah beberapa kali diubah. Terakhir berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2002. Jaminan yang diberikan dalam bentuk Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), Santunan Cacat, Santunan Cacat Total, Santunan Cacat Kekurangan Fungsi, Pengobatan dan perawatan, Biaya rehabilitasi, Penyakit yang timbul karena hubungan kerja/industrial, Ongkos pengangkutan pekerja/buruh dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit.

⁹⁷ *Ibid.*, hal. 117.

b. Jaminan Kematian (JK)

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan "kerugian" yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam Program JAMSOSTEK pemerintah mengadakan program Jaminan Kematian.⁹⁸ Bentuk jaminan kematian program JAMSOSTEK ini merupakan program asuransi ekawaktu dengan memberikan jaminan untuk jangka waktu tertentu saja, yaitu sampai dengan usia 55 tahun.⁹⁹

Jaminan kematian akan diberikan sesuai dengan besaran yang telah ditentukan meliputi Biaya pemakaman dan Santunan berupa uang. Dan penerima biaya tersebut adalah keluarga tenaga kerja.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program JHT ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program JHT memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Kemanfaatan JHT adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. JHT merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun

⁹⁸ *Ibid.*, hal. 122.

⁹⁹ *Ibid.*

pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu

Dengan demikian, pengertiannya adalah sebagai berikut Program JHT ini bersifat wajib, Program ini berjangka panjang, Iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri ditambah dengan iuran dari pengusaha untuk diakreditasi pada rekening masing-masing peserta (pekerja/buruh) oleh badan penyelenggara; dan Adanya persyaratan jangka waktu pengambilan jaminan.

Kepesertaan JHT bersifat wajib secara nasional bagi semua pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan. Persyaratan yang dimaksudkan adalah khusus bagi pekerja/buruh harian lepas, borongan, dan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja di perusahaannya lebih dari tiga bulan. Artinya kalau mereka bekerja kurang dari tiga bulan pengusaha tidak wajib mengikutsertakannya dalam program JHT. Pengusaha hanya wajib mengikutsertakan dalam program JKK dan JK.

Karena JHT sama dengan program tabungan hari tua, setiap peserta akan memiliki rekening tersendiri pada badan penyelenggara. Selain itu, program ini merupakan program berjangka panjang yang hanya dapat dibayarkan kembali setelah mereka pensiun, kecuali kalau terjadi kematian, cacat tetap total, dan diputuskan hubungan kerjanya (setelah memenuhi masa kepesertaan lima tahun). Apabila pekerja/buruh diputuskan hubungan kerja pembayaran kembali JHT dilakukan setelah masa tunggu enam bulan. Masa tunggu maksudnya adalah suatu masa dimana pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya telah mempunyai pekerjaan lagi atau tidak

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/buruh memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga memprogramkan JPK.¹⁰⁰

Sementara itu, JPK yang dilakukan oleh badan penyelenggara adalah paket pemeliharaan kesehatan dasar yang meliputi : Rawat jalan tingkat pertama; Rawat jalan tingkat lanjutan dan Rawat inap

e. Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di Luar Hubungan Kerja (LHK) adalah orang yang berusaha sendiri yang pada umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal. Tujuan dari TK-LHK adalah Memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada saat tenaga kerja tersebut kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko antara lain kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia; dan Memperluas cakupan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja.

Jenis program dan manfaat TK-LHK dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya; dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

¹⁰⁰ *Ibid.*, hal. 126-127.

f. Jasa Konstruksi

Sektor konstruksi adalah Program Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi yang diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-196/MEN/1999 Tanggal 29 September 1999. Tahap Kepesertaan pada setiap Kontraktor Induk maupun Sub Kontraktor yang melaksanakan proyek Jasa Konstruksi dan pekerjaan borongan lainnya wajib mempertanggungungkan semua tenaga kerja (borongan/harian lepas dan musiman) yang bekerja pada proyek tersebut kedalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).¹⁰¹

2. Mendukung Program Pemerintah Daerah.

Program JAMSOSTEK yang merupakan kebutuhan bagi seluruh pekerja tidak bisa diabaikan atau dihindari kerana dapat dituntut melanggar hak azasi manusia, peran program JAMSOSTEK tidak hanya sebagai melindungi resiko kerja terhadap tenaga kerja dalam bekerja, tetapi dapat menjadikan para pekerja lebih percaya diri dalam menjalani kehidupan dalam masyarakat, jika tingkat ekonomi para pekerja sudah terpenuhi maka produktifitas kerja akan semakin baik.

Program JAMSOSTEK selain menciptakan ketenangan bagi para pekerja jika dilaksanakan dengan baik, peran program JAMSOSTEK terhadap pemerintah di daerah selain mengentaskan kemiskinan juga telah membuat tenaga kerja tidak lagi ketergantungan kepada lingkungan jika tenaga kerja dalam bekerja mengalami resiko kerja seperti sakit sudah dapat membiayai diri sendiri, begitu juga jika tenaga kerja

¹⁰¹ *Ibid.*

mengalami kematian sudah mampu mengatasi dan membiayai biaya kematian sendiri, khususnya misi dari pemerintahan Propinsi Sumatera Utara sebagaimana yang diharapkannya agar rakyatnya tidak bodoh, tidak miskin, tidak lapar dan tidak sakit, program JAMSOSTEK sudah memberikan jawabannya.

Program kerja yang dilaksanakan oleh JAMSOSTEK saat ini secara kelembagaan di pemerintahan daerah belum menjadikan satu kegiatan yang dianggap penting, yang diharapkan dapat mendukung kegiatan di pemerintahan baik ditingkat propinsi (Gubernur) maupun bupati/walikota, hal ini yang perlu untuk dimasyarakatkan atau disosialisasikan oleh pemerintah daerah karena peran serta pemerintah daerah sangat menentukan untuk sukses tidaknya program JAMSOSTEK di daerah, peran dalam mensukseskan program pemerintah ini tidak hanya PT. Jamsostek (Persero) saja, namun campur tangan pemerintah daerah sangat menentukan, mayoritas pertumbuhan ekonomi bila dipadukan dengan seluruh daerah dapat mensukseskan program pemerintah pusat atau dapat dikatakan bahwa suksesnya program pemerintah tidak terlepas juga peran serta pemerintah daerah. program JAMSOSTEK adalah program negara, suksesnya program JAMSOSTEK dan berhasil dinikmati oleh rakyat, maka pemerintah atau negara dapat dikatakan sukses dalam memenuhi kebutuhan hidup rakyatnya. Kontribusi program JAMSOSTEK dalam pembangunan ekonomi di daerah dapat salah satunya adalah berupa dana program Jasa Konstruksi penempatannya ditempatkan kepada bank pemerintah seperti di Sumatera Utara ditempatkan pada bank pembangunan daerah, kegunaan dana tersebut diperuntukan kepada kepentingan daerah setempat jika pemerintah daerah melakukan kegiatan kerja yang menyangkut kepentingan pembangunan baik yang

bersifat teknis maupun non teknis, sepanjang untuk kepentingan negara di daerah dana tersebut dapat digunakan.

Dukungan dari program JAMSOSTEK Terhadap program pemerintah Provinsi Sumatera Utara tertuang dalam Surat Keputusan/Instruksi Gubernur Sumatera Utara yaitu:

1. Nomor 560/1046.K/Tahun 2004
2. Nomor 560/293.K/Tahun 2005
3. Nomor 560/1840.K/Tahun 2005

3. Mengentaskan Kemiskinan.

Jika melihat historical lahirnya UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berawal dari konsep asas gotong royong, dan diyakini sangat kuat sebagai alat pemersatu masyarakat Indonesia, dan ini menjadi sprit atau semangat dasar berkembangnya sistem jaminan sosial. dikutip dari Sejarah Perasuransian di Indonesia Supomo (Bumiputera 1912).

Program JAMSOSTEK tidak hanya diperuntukan kepada pekerja sektor formal saja, akan tetapi juga sudah merambah kepada tenaga kerja pada sektor informal, fungsi program JAMSOSTEK mengentaskan kemiskinan agar masyarakat dalam menjalani kehidupannya tidak selalu ketergantungan kepada keluarga atau famili, tapi tenaga kerja tersebut harus bisa menjadi tenaga kerja yang mempunyai harga diri, artinya tenaga kerja yang bisa dan mampu membiayai hidup serta mampu mengatasi resiko pada saat mengalami sakit maupun pada saat usia akan menjalani masa pensiun, pemerintah telah mencanangkan dan mendukung bahwa seperti dalam

Undang Undang Dasar tahun 1945 menjelaskan tentang kesejahteraan Pasal 33 ayat 1 yang menyatukan program perekonomian dengan kesejahteraan, dimana pemerintah telah menetapkan antara program perekonomian sejajar dengan kesejahteraan, salah satu dalam sistem yang termuat dalam program sistem jaminan sosial memperdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai martabat kemanusiaan.

Dengan demikian mestinya program jaminan sosial menempatkan tempat yang tinggi dalam mewujudkan cita-cita berbangsa dan bernegara, yaitu mewujudkan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial, mengapa pertumbuhan sangat lamban?

Peran serta dari segenap elemen anak bangsa harus menyadari bahwa upaya mengentaskan kemiskinan bukan hanya dirumuskan dalam sebuah undang-undang saja atau dijilid rapi dalam kemasan sebuah buku tapi harus secara serempak dan bersinergi untuk melaksanakannya, sehingga apa yang dicita-citakan oleh pendahulu bisa terwujud dan bagi penerus bangsa bisa merasakan manfaat sehingga dalam kehidupan tercipta sebuah wadah yang dapat menanggulangi kemiskinan, sebagai badan penyelenggara program JAMSOSTEK dapat berkaca dan melihat sudah seberapa banyak tenaga kerja yang sudah menikmati program JAMSOSTEK, tapi evaluasi juga bagaimana para tenaga kerja disuatu daerah belum menikmati dan mendapatkan manfaat program JAMSOSTEK, perlu dilaporkan kepada pemerintah daerah agar pemerintah daerah dapat melakukan evaluasi lagi atas program kerja yang telah ditetapkan dengan tujuan agar penyebaran program JAMSOSTEK dapat dinikmati secara merata kepada para tenaga kerja yang sudah bekerja dan mengadipi kepada perusahaan.

Penuh harapan agar kemiskinan yang ada pada setiap daerah semakin hari semakin terkikis dan habis, sehingga tingkat kejahatan pun semakin berkurang, maka dengan sendirinya akan tercipta kenyamanan, dengan kemakmuran seperti ini pelanggaran terhadap hak azasi semakin dirasakan tidak ada lagi, program JAMSOSTEK adalah merupakan regulasi yang bertujuan untuk menuju kepada kemakmuran bangsa dan negara, peran dan fungsi JAMSOSTEK dalam mendorong pemerintah daerah diminta lebih inten dan jangan selalu menunda-nunda, serta juga dalam setiap tahun penyusunan anggaran dalam pembuatan program kerja dititik beratkan kepada program bukan hanya penanggulangan kemiskinan tapi lebih kepada program yang menjanjikan perbaikan ekonomi mikro dan makro, serta kebijakan-kebijakan yang sudah tidak relepan lagi agar dibahas bersama dengan pemerintah daerah.

Program JAMSOSTEK berupa bantuan pemberian uang muka perumahan kepada tenaga kerja sudah berjalan, adapun tujuannya kepada pemenuhan tempat tinggal, hanya saja masih banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja bukan sebagai karyawan tetap tapi sebagai tenaga outsourcing yang mempunyai jangka waktu kerja, kenapa hal ini masih tetap diberlakukan, ini adalah salah satu cara pengusaha menghindar dalam memberikan fasilitas kepada tenaga kerja, tempat tinggal bagi tenaga kerja sangatlah perlu karena tempat berkumpul dengan keluarga, jika tenaga kerja telah memiliki tempat tinggal yang berasal bantuannya dari perusahaan, pasti tenaga kerja tersebut lebih nyaman dalam bekerja dan pasti akan memberikan kontribusi yang berlebih kepada perusahaan, karena perusahaan telah memberikan perhatian penuh. Perusahaan tempat tenaga bekerja berarti telah

memamtuhi dan menjalankan program pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan, PT. Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial wajib memiliki target dalam mendukung dan mensejahterakan tenaga kerja beserta keluarganya. Dalam mensukseskan program pemerintah ini kepada tripartit sudah seharusnya bergandeng tangan demi mencapai kesuksesan masyarakat adil dan makmur.

E. Peran Program JAMSOSTEK Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di

Kota Medan

1. Program JAMSOSTEK Sebagai Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah sebagai santunan dan pelayanan kesehatan. Santunan dapat berupa uang sedangkan pelayanan kesehatan adalah satu bentuk jasa.

a. Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, perbuatan melindungi.¹⁰² Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah :

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum

¹⁰² “Lindung”, <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/>, diakses pada 05 Agustus 2010.

bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.¹⁰³

Untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, maka perlu dilakukan upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tanpa terkecuali. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi : “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, disebutkan Zainal Asikin, yaitu :

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.¹⁰⁴

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu¹⁰⁵ :

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;

¹⁰³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Azasi dan Pembangunan Hukum dalam Rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994, dikutip Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hal. 10.

¹⁰⁴ Zainal Asikin, et.al., *Op.cit.*, hal. 5, dikutip Asri Wijayanti, *Ibid.*

¹⁰⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1985), hal. IX, dikutip Asri Wijayanti, *Ibid.*, hal. 11.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra-penempatan atau pengerahan.

2. Bidang hubungan kerja;

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja;

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang keamanan kerja;

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang jaminan sosial buruh, telah diundangkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek (Persero) dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang

diakui untuk pembayaran premi JAMSOSTEK sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Dalam hal ini setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harus memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Meskipun hanya seorang pelayan akan tetapi juga tetap harus diperhatikan. Mengingat peranan tenaga kerja sangat penting demi kelancaran perusahaan. Tenaga kerja harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh, begitu juga sebaliknya tenaga kerja harus memenuhi kewajibannya dengan baik pula. Sehingga, akan tercipta hubungan kerja yang dinamis antara perusahaan dengan pihak tenaga kerja. Jadi, perlindungan hukum tidak hanya semata-mata memberikan perlindungan melainkan juga kepastian hukum.

b. Tujuan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Hal ini berkaitan dengan kepastian hukum, yaitu memastikan bahwa setiap tenaga kerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum berupa santunan dan bantuan.

Mengingat pentingnya peran tenaga kerja atau pekerja dalam sebuah perusahaan, maka tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tanpa harus membedakan satu dengan yang lain

karena pada prinsipnya tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan. Selain itu, dengan mengingat tenaga kerja memiliki resiko yang sangat besar dan sifat pekerjaannya menuntut kehati-hatian dan ketelitian yang tinggi. Dengan begitu jika ada keseimbangan antara hak dan kewajiban maka hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis, pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Akibatnya tenaga kerja sering kali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil dan tidak ada jaminan yang diberikan. Selain itu, tenaga kerja memiliki resiko yang sangat besar dan sifat pekerjaannya menuntut kehati-hatian dan ketelitian yang tinggi maka perusahaan harus memberikan kepastian hukum kepada tenaga kerja.

Dengan adanya kejelasan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat memberikan kepastian hukum yang jelas dalam pelaksanaannya sehingga tenaga kerja tidak dirugikan.

c. Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

Waktu Kerja

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja berupa cuti dan istirahat kepada pekerja, dengan cara :

- 1). Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;
- 2). Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3). Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
- 4). Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dari kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Kesehatan Kerja

Dengan memperhatikan keadaan hukum kerja di zaman pra-kemerdekaan, tentunya dapat diperkirakan bagaimana riwayat kesehatan kerja saat ini. Perbudakan, perhambaan, rodi, dan *poenale sanctie* yang mewarnai hubungan kerja di zaman itu

menunjukkan pula kurangnya perhatian pemerintah Hindia Belanda dengan kesehatan kerja. Para budak, para hamba, pekerja rodi, dan pekerja *poenale sanctie* bekerja secara tidak teratur, serampangan, tanpa mengindahkan norma-norma dan syarat-syarat kerja yang baik. Hal yang dicari pada waktu itu adalah pengeksploitasian tenaga kerja secara penuh demi kepentingan pihak penjajah, sedangkan kepentingan tenaga kerja tidak diperhatikan sama sekali. Tenaga mereka betul-betul diperas.¹⁰⁶

Baru kemudian setelah Raffles mendengung-dengungkan suara anti perbudakan, perhambaan, rodi, dan *poenale sanctie*, Pemerintah Hindia Belanda mulai memperhatikan nasib tenaga kerja. Tercatat dalam sejarah hukum ketenagakerjaan, akhirnya perbudakan dinyatakan berakhir secara riil pada tanggal 31 Desember 1921, rodi berakhir tanggal 1 Februari 1938, dan *poenale sanctie* tanggal 1 Januari 1942. Dengan berakhirnya perbudakan, perhambaan, rodi, dan *poenale sanctie*, maka dapatlah dikatakan kesehatan kerja di Indonesia dimulai pada dasawarsa ketiga abad XX.¹⁰⁷

Kesehatan kerja pertama kali diatur dalam¹⁰⁸ :

- a. *Maatregelen ter Beperking van de Kindearbied ed de Nachtarbeid van de Vroewen*, yang biasanya disingkat *Maatregelen*, yaitu peraturan tentang pembatasan pekerjaan anak dan wanita pada malam hari, yang dikeluarkan dengan Ordonantie No. 647 Tahun 1925, mulai berlaku tanggal 1 Maret 1926; dan

¹⁰⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.cit.*, hal. 88.

¹⁰⁷ *Ibid.*, hal. 89.

¹⁰⁸ *Ibid.*

- b. *Bepalingen Betreffende de Arbeit van Kinderen en Jeugdige Persoonen ann Boord van Scepen*, biasanya disingkat *Bepalingen Betreffende*, yaitu peraturan tentang pekerja anak dan orang muda di kapal, yang diberlakukan dengan Ordonantie No. 87 Tahun 1926, mulai berlaku tanggal 1 Mei 1926.

Kedua peraturan di atas sebagaimana namanya membatasi pekerjaan anak dan wanita, dan mengatur tentang pekerjaan anak dan orang muda di kapal, yang merupakan pengaturan tindak lanjut dari beberapa konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Hindia Belanda. Konvensi-konvensi itu adalah :

- a. Konvensi No. 4 tentang pekerjaan wanita pada malam hari, diratifikasi dengan Stb. No. 461 Tahun 1923;
- b. Konvensi No. 5 tentang usia terendah bagi anak untuk dapat bekerja di perusahaan perindustrian, diratifikasi dengan Stb. No. 515 Tahun 1928;
- c. Konvensi No. 7 tentang usia terendah bagi anak untuk dapat bekerja di kapal, diratifikasi dengan Stb. No. 76 Tahun 1932; dan
- d. Konvensi No. 15 tentang usia terendah bagi orang muda untuk dapat bekerja sebagai tukang api dan tukang batu bara, diratifikasi dengan Stb. No. 409 Tahun 1931.

Selain "*Maatregelen*" dan "*Bepalingen Betreffende*" di atas, peraturan-peraturan lain yang dapat dikualifikasi sebagai peraturan kesehatan kerja, yang dikeluarkan oleh Pemerintah Hindia Belanda, sebagai berikut¹⁰⁹ :

¹⁰⁹ *Ibid.*, hal. 90.

- a. *Mijn politie reglement*, Stb. No. 341 Tahun 1931 (peraturan tentang pengawasan di tambang);
- b. *Voorschriften omtrent de dienst en rushtijden van bestuur der van motorrijtuigen* (peraturan tentang waktu kerja dan waktu mengaso bagi pengemudi kendaraan bermotor), diumumkan dalam Bijblad 14136;
- c. *Riauw Panglongregeling* (peraturan tentang panglong di Riau);
- d. *Panglongkeur Soematra Oostkust* (peraturan tentang panglong di Sumatera Timur);
- e. *Aanvullende Plantersregeling* (peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan); dan
- f. *Arbeidsregeling nijverheidsbedrijvn* (peraturan perburuhan di perusahaan industri).

Kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan-peraturan di atas sifatnya tidak menyeluruh, artinya hanya berlaku di beberapa tempat dan golongan, yang akhirnya menimbulkan pluralisme hukum.¹¹⁰

Setelah Indonesia merdeka, yang pertama menjadi perhatian pemerintah, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan adalah masalah kesehatan kerja ini. Oleh karena itu, sewaktu negara kita berbentuk negara serikat, Republik Indonesia yang beribukota di Yogyakarta pada tanggal 20 April 1948 mengundang Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja. Setelah kembali ke bentuk negara kesatuan Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 diberlakukan ke seluruh wilayah

¹¹⁰ *Ibid.*

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tanggal 1 Januari 1951.¹¹¹

Undang-undang kerja di atas, sebagaimana dikemukakan dalam penjelasan umumnya dimaksudkan sebagai undang-undang pokok yang memuat aturan-aturan dasar tentang¹¹² :

a. Pekerjaan anak;

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang norma kerja mulai Pasal 68, yang mana pasal ini melarang keras pengusaha mempekerjakan anak. Anak dianggap bekerja apabila berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.¹¹³

Kalau diperhatikan, ketentuan dan dasar dikeluarkannya Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dimengerti, lebih-lebih kalau dikaitkan dengan ketentuan wajib belajar yang telah dicanangkan pemerintah. Ketentuan wajib belajar pertama kali dikeluarkan tahun 1950 berdasarkan Undang-Undang No. 4 yang menetapkan bahwa semua anak yang sudah berusia enam tahun berhak dan yang sudah berusia delapan tahun wajib belajar sedikit-sedikitnya 6 (enam) tahun lamanya.¹¹⁴

Dengan demikian, anak-anak yang berusia 14 (empat belas) tahun ke bawah seharusnya sedang giat-giatnya belajar, bukan bekerja. Tugas para orang tua untuk

¹¹¹ *Ibid.*, hal. 91.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ *Ibid.*, hal. 92.

¹¹⁴ *Ibid.*

bekerja mencarikan biaya hidup demi kelancaran pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan anak-anak.¹¹⁵

Namun kenyataannya, sampai sekarang banyak anak-anak yang terpaksa ikut serta membanting tulang, bekerja untuk membantu orang tuanya meskipun hanya sekedar sebagai “peladen” pada tukang bangunan atau pelayan toko, dan lain-lain. Mereka terpaksa meninggalkan bangku sekolahnya, demi meringankan beban ekonomi yang menghimpit keluarga karena tidak bisa ditanggung oleh orang tua mereka sendiri. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perekonomian negara kita memang belum memungkinkan untuk membebaskan anak dari pekerjaan. Oleh karena itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut mengatur tentang pekerjaan anak ini sebagai berikut¹¹⁶ :

- a. Bagi anak yang berumur antara 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan dimaksud harus memenuhi persyaratan, sebagai berikut :
 - 1). Izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - 2). Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - 3). Waktu kerja maksimum tiga jam sehari;
 - 4). Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - 5). Keselamatan dan kesehatan kerja;

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ *Ibid.*, hal. 93.

- 6). Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - 7). Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan syarat, sebagai berikut :
- 1). Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - 2). Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Anak dapat juga melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usianya tersebut tidak terhambat. Untuk itu, pengusaha yang mempekerjakan anak dalam pekerjaan yang berkaitan dengan perkembangan minat dan bakat ini, diwajibkan untuk memenuhi persyaratan, sebagai berikut :
- 1). Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - 2). Waktu kerja paling lama tiga jam sehari; dan
 - 3). Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Selanjutnya, berkaitan dengan larangan untuk mempekerjakan anak, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan lagi, *“siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan*

terburuk” (Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pekerjaan-pekerjaan terburuk yang dimaksud adalah¹¹⁷ :

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/ atau
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Hal tersebut di atas juga dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan untuk Anak.¹¹⁸

Di samping itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal yang berkaitan dengan pekerjaan anak ini dalam Pasal 75, mengatakan bahwa :

”Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja. Anak yang bekerja di luar hubungan kerja misalnya anak penyemir sepatu atau anak penjual koran dan sebagainya”.

Penanggulangan ini dimaksudkan untuk menghapuskan atau mengurangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja tersebut. Upaya itu harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan terkoordinasi dengan instansi terkait.¹¹⁹

- b. Pekerjaan orang muda;

¹¹⁷ *Ibid.*, hal. 94-95.

¹¹⁸ *Ibid.*, hal. 95.

¹¹⁹ *Ibid.*

c. Pekerjaan wanita;

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut¹²⁰ :

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya;
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.

Apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra di atas memang ada benarnya. Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Iman Soepomo mengatakan bahwa : *“memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid”*.¹²¹

¹²⁰ Gunawi Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung : Armico, 1982), hal. 43, dikutip Zaeni Asyhadie, *Ibid.*, hal. 95.

¹²¹ *Ibid.*, hal. 96.

Semuanya itu harus menjadi pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Untuk itu maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimulai pada Pasal 76 menentukan norma kerja perempuan, sebagai berikut¹²² :

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut;
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang hamil menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, wajib :
 - 1). Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2). Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- d. Waktu kerja, istirahat, dan mengaso; dan

¹²² *Ibid.*

Penggunaan istilah “waktu kerja”, “mengaso”, dan “waktu istirahat” adalah untuk mempermudah pengertian. Berikut pengertian ketiga istilah tersebut¹²³ :

- Waktu kerja adalah waktu efektif dimana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya;
- Waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja;
- Waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu dimana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh undang-undang.

1. Waktu Kerja dan Waktu Mengaso

Waktu kerja menurut ketentuan Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah :

- (1) 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- (2) 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja tersebut di atas harus diselingi waktu mengaso paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah pekerja/buruh bekerja 4 (empat) jam berturut-turut. Ketentuan waktu kerja yang dimaksudkan di atas tidak berlaku bagi sektor-sektor

¹²³ *Ibid.*, hal. 97.

usaha tertentu, seperti pengerjaan pengoboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, atau penebangan hutan.¹²⁴

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak, yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.¹²⁵

Dalam hal yang demikian, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat¹²⁶ :

- (1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu;
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN/VI/2004 Pasal 7 menentukan perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban¹²⁷ :

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;

¹²⁴ *Ibid.*, hal. 98.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ *Ibid.*, hal. 99.

¹²⁷ *Ibid.*

- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam lebih.

Dalam hal upah lembur perhitungan dari besarnya ditentukan, sebagai berikut¹²⁸ :

- a. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan;
- b. Cara menghitung upah 1 (satu) jam adalah 1/173 kali upah 1 (satu) bulan;
- c. Dalam hal upah dibayar secara harian, maka perhitungan besarnya upah 1 (satu) bulan adalah upah 1 (satu) hari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- d. Dalam hal upah dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah 1 (satu) bulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir;
- e. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat;
- f. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% dari upah;
- g. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75% dari upah.

Cara perhitungan upah lembur sebagai berikut¹²⁹ :

¹²⁸ *Ibid.*, hal. 100.

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
- Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar satu setengah kali upah sejam;
 - Untuk setiap jam lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar dua kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja enam hari kerja empat puluh jam seminggu, maka :
- Perhitungan upah kerja lembur untuk tujuh jam pertama dibayar dua kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar tiga kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar empat kali upah kerja;
 - Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar dua kali upah sejam, jam keenam tiga kali upah sejam, jam keenam tiga kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan empat kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja empat puluh jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar dua kali upah sejam, jam kesembilan dibayar tiga kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas empat kali upah sejam.

2. Waktu Istirahat (Cuti)

¹²⁹ *Ibid.*

Waktu istirahat (cuti) bagi pekerja/buruh ditetapkan hampir sama dengan waktu cuti bagi Pegawai Negeri Sipil. Bahkan, dapat dikatakan lebih banyak karena pekerja/buruh mempunyai cuti panjang dan cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan.¹³⁰

Secara yuridis, waktu cuti bagi pekerja/buruh ada empat macam, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti hamil/bersalin dan haid bagi pekerja/buruh perempuan.¹³¹

a. Cuti mingguan

Cuti mingguan ditetapkan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Cuti mingguan ini sebetulnya tidak tepat untuk dikategorikan sebagai cuti sebab sudah merupakan kewajiban kalau dalam 1 (satu) minggu itu ada 6 (enam) hari kerja seperti pegawai lainnya. Oleh karena itu, istirahat mingguan ini lebih tepat kalau dimasukkan sebagai "waktu kerja". Misalnya dengan menetapkan bahwa "waktu kerja adalah 6 (enam) atau 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu". Jadi, dengan sendirinya 1 (satu) atau 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu itu akan dipergunakan untuk istirahat oleh pekerja/buruh.¹³²

b. Cuti tahunan

Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas)

¹³⁰ *Ibid.*, hal. 101.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*, hal. 102.

bulan secara terus-menerus. Cuti tahunan ini harus dimohonkan kepada pengusaha, artinya harus dengan persetujuan pengusaha. Meskipun cuti tahunan ini merupakan hak pekerja/buruh, ”ketentuan harus dengan permohonan” dimaksudkan untuk mengkaji apakah pekerjaan pada saat mengajukan permohonan cuti itu sedang menumpuk atau tidak. Jika menumpuk, pengusaha dapat menunda permohonan cuti tahunan pekerja/buruh, atau malah dapat mengganti hak cuti ini dengan uang pengganti kerugian.¹³³

c. Cuti panjang

Cuti panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi untuk cuti tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan. Selama pekerja/buruh menjalankan cuti panjang, pekerja/buruh diberikan uang kompensasi hak istirahat tahunan kedelapan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji. Bagi perusahaan yang di dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama mengatur tentang hak cuti tahunan yang lebih baik dari ketentuan ini, perusahaan yang bersangkutan tidak diperkenankan untuk mengubah ketentuannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di samping cuti panjang, pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.¹³⁴

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ *Ibid.*, hal. 103.

d. Cuti haid, hamil/bersalin

Bagi pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit sewaktu mengalami "datang bulan" harus memberitahukan kepada pengusaha, dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua di masa haidnya tersebut. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh cuti satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter atau bidan. Di samping itu, bagi pekerja buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk cuti yaitu satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.¹³⁵

Selama menjalankan cuti tersebut di atas, pekerja/buruh tetap berhak atas upah atau gaji. Di samping ketentuan-ketentuan cuti tersebut di atas, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 85 menentukan beberapa hal sebagai berikut :

- (a) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi;
- (b) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha;
- (c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur;
- (d) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

¹³⁵ *Ibid.*, hal. 104.

- e. Tempat kerja dan perumahan buruh : untuk semua pekerjaan tidak membedakan tempatnya, misalnya di bengkel, pabrik, rumah sakit, perusahaan pertanian, perhubungan, pertambangan, dan lain-lain.

Hal tersebut dilakukan karena undang-undang pokok tentu saja Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 tersebut memerlukan peraturan pelaksanaan yang lebih rinci. Namun, untuk melaksanakan ketentuan undang-undang kerja ini secara sekaligus tentu tidak mungkin, karena bisa menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam masyarakat (perusahaan), mengingat keadaan perusahaan-perusahaan pada awal kemerdekaan masih sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, peraturan pelaksanaan undang-undang tersebut dikeluarkan secara bertahap, yang pada akhirnya sempat dikeluarkan adalah¹³⁶ :

- a. Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1950 yang memerlukan waktu kerja, istirahat, dan mengaso serta mengatur tata cara pengusaha untuk dapat mengadakan penyimpangan dari waktu kerja; dan
- b. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 yang mengatur tentang berlakunya ketentuan cuti tahunan bagi pekerja/buruh.

Berbeda dengan undang-undang pokok lainnya, undang-undang kerja mempunyai ketentuan bahwa semua ketentuan yang tercantum dalam undang-undang tersebut tidak akan berlaku sebelum dikeluarkan peraturan pelaksanaannya. Oleh karena itu, sampai saat undang-undang kerja dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tanggal 25 Maret 2003, peraturan pelaksanaan yang baru keluar hanya

¹³⁶ *Ibid.*

kedua peraturan pemerintah di atas, maka hanya kedua aturan undang-undang kerja itu yang sempat berlaku.¹³⁷

Keselamatan Kerja

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan, dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.¹³⁸

Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di permukaan air, di dalam air, dan di udara. Sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.¹³⁹

Adapun tujuan upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- 1). Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - (1). Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - (2). Moral dan kesusilaan;

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*, hal. 104-106.

¹³⁹ *Ibid.*, hal. 106-108.

- (3). Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2). Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3). Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan tertentu.

Jadi, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen dan kesehatan kerja. Apalagi mengingat resiko tenaga kerja sangat berat. Mengenai manajemen kesehatan kerja yang berkaitan dengan waktu kerja harus mendapat persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Hal ini dilakukan agar dapat sejalan dengan undang-undang dimaksud, tetapi selalu saja di simpangi oleh pejabat-pejabat/pegawai-pegawai di lingkungan instansi terkait. Seperti pembuatan izin penyimpangan waktu kerja yang membutuhkan tanda tangan dari Kepala Seksi ataupun Kepala Dinas, perusahaan harus menyediakan sejumlah uang untuk diberikan kepada pejabat berwenang terkait agar dikeluarkan izin perusahaan berkaitan dengan penyimpangan waktu kerja.

f. Pengupahan

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam rangka perlindungan pengupahan dan untuk

memenuhi penghidupan yang layak tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan atau ketentuan mengenai¹⁴⁰ :

- a. upah minimum baik menurut provinsi dan atau kota/kabupaten, maupun menurut sektor dan atau sub sektor;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain;
- e. upah karena menjalankan hak istirahat kerja;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah termasuk skala upah, pembayaran pesangon dan pemungutan pajak.

Setiap pengusaha diminta menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta melakukan peninjauan upah secara berkala.¹⁴¹

Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja tidak masuk kerja karena¹⁴² :

- a. sakit dalam 4 bulan pertama 100%, 4 bulan kedua 75%, 4 bulan ketiga 50%, hingga dalam 4 bulan keempat 25%;
- b. menikah (3 hari), menikahkan anak (2 hari), mengkhitankan atau membaptiskan anak (2 hari), isteri melahirkan atau keguguran kandungan (2 hari), anggota keluarga meninggal dunia (2 hari);

¹⁴⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Undang-Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003), hal. 32.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² *Ibid.*

- c. sedang menjalankan kewajiban negara;
- d. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. pekerjaan yang dijanjikan pengusaha tidak tersedia;
- f. melaksanakan hak istirahat atau cuti;
- g. melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha;
- h. melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, maka harus didahulukan pembayaran upah dan hak-hak pekerja lainnya. Tuntutan pembayaran upah dan pembayaran lainnya menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.¹⁴³

Pengupahan merupakan sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum tenaga kerja atau pekerja. Besarnya upah yang diperoleh didasarkan atas perjanjian kerja atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi.

Tabel 1
Upah Minimum Kota Medan

Nama Kota	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010
Medan	750.000	820.000	918.000	1.020.000	1.100.000

Sumber : Pemerintah Kota Medan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pada UMK Medan ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 561/5492/K/2009 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2010 memerintahkan bahwa perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan karyawan/pekerja/buruh agar memberikan upah sebesar Rp. 1.100.000,- per bulannya.

¹⁴³ *Ibid.*, hal. 33.

Bagi perusahaan yang belum mengeluarkan upah seperti yang disebutkan di atas, maka selanjutnya agar meningkatkan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh. Apabila ada perusahaan yang sudah memberikan upah melebihi UMK agar tidak menurunkan upah yang diberikan tersebut. Peraturan ini berlaku sejak 1 Januari 2010.

Kenyataannya di dalam masyarakat atau di dunia kerja, masih banyak perusahaan-perusahaan yang membandel tidak menaikkan upah karyawannya. Sebagai contoh dapat dilihat pada perusahaan PT. Lafarge Cement Indonesia yang satpamnya masih menerima Rp. 1.020.000,- seperti upah yang diterima pada tahun sebelumnya. Padahal kenyataannya surat keputusan tersebut sudah berlaku sejak Januari 2010, namun pekerja/buruh tersebut tidak menerima upah sebesar yang ditetapkan oleh Gubernur sampai Agustus 2010.

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, dinyatakan bahwa penyelenggara perlindungan tenaga kerja swasta adalah PT. Jamsostek (Persero). Setiap perusahaan swasta yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 orang atau dapat membayarkan upah sekurang-kurangnya Rp 1 juta rupiah per bulan diwajibkan untuk mengikuti sistem jaminan sosial tenaga kerja ini. Namun demikian, belum semua perusahaan dan tenaga kerja yang diwajibkan telah menjadi peserta Jamsostek. Data menunjukkan, bahwa sektor informal masih mendominasi komposisi ketenagakerjaan di Indonesia, mencapai sekitar 70,5 juta, atau 75% dari jumlah pekerja mereka belum ter-*cover* dalam Program JAMSOSTEK.¹⁴⁴

Manfaat diselenggarakannya Program JAMSOSTEK bagi tenaga kerja sangat dirasakan terutama bagi tenaga kerja yang berpenghasilan rendah bahkan masih di

¹⁴⁴ Yohandarwati, et.al., *Op.cit.*, hal. 9.

bawah upah minimum, apabila mereka atau anggota keluarga sakit ada biaya untuk pengobatan tanpa mengurangi jumlah upah yang diterimanya.¹⁴⁵

Dilihat dari sisi penerimaan pembayaran iuran Tabel 5 di bawah ini¹⁴⁶ :

Tabel 2
Jumlah Iuran Pembayaran

NO.	PROGRAM JAMSOSTEK	JUMLAH (dalam Rupiah)
1.	Jaminan Hari Tua	111.921.718.691
2.	Jaminan Kecelakaan Kerja	9.817.578.916
3.	Jaminan Kematian	5.897.834.515
4.	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	21.249.751.179
Sub Total		148.886.883.301

Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan, data tahun 2009.

Jika dilihat dari jumlah pembayaran klaim di bawah ini yang dibayarkan, maka Tabel 6 adalah sebagai berikut¹⁴⁷ :

Tabel 3
Jumlah Program JAMSOSTEK yang Telah Dibayarkan

NO.	PROGRAM JAMSOSTEK	JUMLAH (dalam Rupiah)
1.	Jaminan Hari Tua	81.550.178.536
2.	Jaminan Kecelakaan Kerja	4.695.010.675
3.	Jaminan Kematian	5.661.900.000
4.	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	11.675.014.237
Sub Total		103.582.103.475

Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan, data tahun 2009.

Apabila dibandingkan dari penerimaan dengan pembayaran maka akan didapat selisih. Selisih inilah yang akan didepositokan, obligasi, reksadana, ataupun diusahakan dalam pasar modal yang hasilnya akan dikembalikan lagi kepada peserta.

¹⁴⁵ “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT. Refi Chemical Industry Yogyakarta”, <http://www.skripsi-tesis.com/07/27/pelaksanaan-perlindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-melalui-jaminan-sosial-tenaga-kerja-pada-pt-refi-chemical-industry-yogyakarta-pdf-doc.htm>, diakses pada 04 Agustus 2010.

¹⁴⁶ PT. Jamsostek (Persero) Kanwil I, *Op.cit.*, hal. 2.

¹⁴⁷ *Ibid.*, hal. 3.

2. Program JAMSOSTEK Sebagai Mitra Pengusaha

Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang dimaksud dengan Perseroan Terbatas adalah “*badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan dalam undang-undang serta peraturan pelaksanaannya*”.

Pengertian atau definisi tentang perusahaan dikemukakan oleh para ahli, namun secara ringkas dapat dikatakan bahwa

“Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat”.¹⁴⁸

Perusahaan bertugas mengolah sumber-sumber ekonomi atau sering juga disebut faktor-faktor produksi. Sumber-sumber ekonomi tersebut dapat dikelompokkan dalam 4M, yaitu : Manusia (*Men*); Uang (*Money*); Material (*Materials*); dan Metode (*Methods*).¹⁴⁹

Manusia, di sini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan namun juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Pada masa sekarang harus diusahakan agar tenaga kerja ini betul-betul menjadi teman atau pasangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebab meskipun sudah banyak digunakan mesin-mesin tetapi faktor manusia tetap berperan di dalamnya. Perusahaan

¹⁴⁸ Murti Sumarni dan John Soepriharto, *Pengantar Bisnis : Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Ketiga, (Yogyakarta : Liberty, 1993), hal 5, dikutip Surya Perdana, *Op.cit.*, hal. 10.

¹⁴⁹ *Ibid.*, hal 10-11.

perlu memperhatikan bagaimana cara mengelola tenaga kerja dengan sebaik-baiknya.¹⁵⁰

Uang atau modal usaha (*money*), yaitu sejumlah uang atau barang yang dibeli dengan uang tersebut untuk membuat produk yang lain. Barang modal disini adalah mesin, peralatan pabrik, alat-alat transportasi, dan lain-lain. Untuk itu perusahaan harus mengusahakan bagaimana keuangan perusahaan dapat dikelola dengan cermat.¹⁵¹

Material (*materials*), ini sangat berpengaruh sekali terhadap kelancaran proses produksi, sebab merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi. Termasuk disini adalah bahan baku, bahan pembantu, tanah atau proses produksi serta bahan lain sebagai penunjang proses produksi.¹⁵²

Metode (*methods*), yaitu merupakan suatu pelaksanaan kerja produktif misalkan pengambilan keputusan, pemberian ide atau inisiatif dari pemikiran yang kesemuanya itu ditujukan agar pengelolaan sumber-sumber ekonomi yang dapat berjalan lancar. Singkatnya, di dalam metode ini adalah pelaksanaan manajemen perusahaan atau pengelolaan perusahaan. Bagaimana agar dengan sumber-sumber ekonomi yang adanya serba terbatas itu dapat diwujudkan barang/jasa yang dapat memuaskan konsumen serta sekaligus dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pada masa sekarang ini pemuasan kebutuhan masyarakat (konsumen)

¹⁵⁰ *Ibid.*, hal 11.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² *Ibid.*

akan dapat tercapai apabila didukung oleh sistem pelayanan yang baik dari pihak perusahaan.¹⁵³

Di dalam perusahaan, sumber-sumber ekonomi tersebut diproses agar menjadi barang/jasa yang ditujukan untuk memusatkan kebutuhan konsumen sekaligus dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diterapkannya prinsip ekonomi yaitu dengan pengorbanan tertentu diharapkan dapat diperoleh hasil atau keuntungan maksimum.¹⁵⁴

Organisasi sosial adalah bersifat umum, baik yang menyangkut masalah sosial, politik, ekonomi, budaya, keagamaan, dan sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem adalah kesatuan yang menyeluruh dan terorganisasikan, terdiri atas dua atau lebih bagian atau komponen atau sub sistem yang dipisahkan oleh batas yang dapat diidentifikasi dari supra sistem lingkungan (*environmental suprasystem*) yang lebih luas. Sebenarnya pengertian sistem meliputi spektrum yang sangat luas baik dalam kebendaan, alam biologi maupun alam kemasyarakatan.¹⁵⁵

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ *Ibid.*, hal. 12.

¹⁵⁵ *Ibid.*