

JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN (JPK) BAGI PEKERJA MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1992

Oleh: Jatmiko Winarno, SH, MH

Abstrak

Program PT. Jamsostek salah satunya adalah Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dimana selain program JPK, juga ada program yang lain yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Dalam Pelaksanaan program jaminan pemeliharaan kesehatan bisa dilayani melalui dokter khusus yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek yang selanjutnya dapat dibrikan rujukan ke Rumah sakit yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek setempat.

Kata Kunci : Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Undang-undang nomor 3 tahun 1992

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industrial pada khususnya, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, hubungan antara atau intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Dalam perkembangan pembangunan, peningkatan pembinaan sumber daya manusia beriringan dengan peningkatan aplikasi industrialisasi dan pemakaian teknologi. Pelaksanaan pembangunan nasional diperlukan peningkatan peranan tenaga kerja di berbagai sektor kegiatan usaha yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka pembangunan nasional untuk mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Kansil sebagai berikut :

Semakin meningkatnya penggunaan teknologi sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi

resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional¹.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja diselenggarakan dalam bentuk Program Jaminan Sosial yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong dijiwai dengan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Konstitusi Indonesia pada dasarnya memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi rakyat Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menyatakan "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada didalam kondisi sehat dan selamat bebas dari penyakit kerja, sehingga dapat hidup layak sesuai martabat manusia seperti yang diinginkan pengusaha dan pekerja yaitu proses

¹ Kansil, C.S.T, 1996. *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan hal 140

produksi lancar dan kesejahteraan terjamin.

Mempersiapkan tenaga kerja yang siap kerja dan tenang dalam melakukan pekerjaan, perlu diberikan perlindungan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja apabila mengalami sakit, karena banyak tenaga kerja yang meremehkan suatu penyakit atau kesehatan dalam melakukan pekerjaannya. Agar kegiatan perusahaan lancar serta kehidupan tenaga kerja dan keluarganya dapat terjamin. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya sehingga hendaknya perusahaan mengikutsertakan tenaga kerjanya sebagai peserta Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

Kenyataan yang ada menunjukkan, masih saja ditemukan kasus-kasus yang ternyata banyak menimbulkan kerugian-kerugian bagi tenaga kerja, misalnya pendaftaran sebagian tenaga kerja ke PT JAMSOSTEK (Persero), pelaporan upah yang tidak sebenarnya oleh perusahaan ataupun tenaga kerja untuk memenuhi syarat pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan dan banyaknya tenaga kerja yang belum tahu prosedur mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan serta proses klaim jaminan tersebut. Tentunya hal semacam ini, apabila dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah atau problem lain, mengingat tenaga kerja merupakan sumber daya manusia dalam pembangunan nasional.

Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bukti upaya sungguh-sungguh pemerintah dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tersebut merupakan pelaksanaan dari sila kedua dan kelima dari Pancasila yaitu Kemanusiaan yang Adil dan Beradab serta Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, yang kemudian dijabarkan melalui pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas penulis mengetengahkan dua permasalahan yaitu:

- a. Bagaimana program jaminan pemeliharaan kesehatan menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 ?
- b. Bagaimana pelaksanaan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan kerja?

3. Tujuan Penelitian

Setelah melihat latar belakang dan ruang lingkup maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui program jaminan pemeliharaan kesehatan menurut UU Nomor 3 Tahun 1992.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan kerja

B. Kajian teori

1. Pengertian Dan Tujuan Kesehatan Kerja

Kesehatan mempunyai arti penting bagi tubuh karena dengan kesehatan setiap orang dapat melakukan aktivitas dengan lancar. Pasal 4 Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Menurut A.M. Sugeng Budiono, ruang lingkup kesehatan terjadi mencakup kegiatan yang bersifat komprehensif yaitu upaya promotif kuratif dan rehabilitatif.¹

Pasal 1 ayat UU No 23 tahun 1992 menyebutkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Menurut Darwin Prinst pengertian dari kesehatan kerja adalah suatu aturan yang mendasar tentang cara dilaksanakannya suatu pekerjaan sehingga dapat menjamin kesehatan buruh.² Pengertian kesehatan menurut Sendjuni

¹ A.M. Sugeng Budiono, op.cit. hlm. 98

² Darwiin Prinst, 2002, Hukum Ketenagakerjaan, hlm. 153

Manulang adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.³

Pengertian kesehatan kerja menurut Achmadi sebagai pengendalian akibat buruk dari interaksi antara masyarakat kerja dengan beban kerja, metode kerja dan lingkungan kerja atau pengendalian terhadap semua hal yang dapat menimbulkan gangguan terhadap kesehatan tenaga kerja.⁴ Menurut Suma'mur kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum,⁵ sedangkan Iman Soepomo mengartikan kesehatan kerja sebagai aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja.⁶

Menurut Imam Soepomo tujuan kesehatan kerja yaitu memungkinkan buruh itu mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu atau calon ibu, sebagai orang muda dan anak yang masih

harus mengembangkan jasmani dan rohaninya.⁷

Menurut Lalu Husni, tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- c. Menyelesaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.⁸

Menurut Schuler dan Jackson, tujuan dari kesehatan kerja yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Suasana lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman.
- e. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.⁹

Secara umum tujuan dari kesehatan kerja, yaitu :

- a. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
- b. Agar setiap tenaga kerja mendapatkan jaminan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- c. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi tenaga kerja.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar setiap tenaga kerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja
- g. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.

³ Sendjun Manulang, 1995. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlrn. 89

⁴ Ahmadi, 1993. Kaitan Kesehatan Kerju Dengan Kinerja Buruh, hlm. 34

⁵ Suma'mur, 2009, Hygiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja, hlm. 12

⁶ In an Soepomo, 1986, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, hlm. 2

⁷ Imam Suetpomo. op.cit, hlm. 2

⁸ Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm. 146

⁹ Schuler dan Jackson, 1999, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Perusahaan, hlm. 32

- h. Perlindungan tenaga kerja dari risiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan.
- i. Penyesuaian setiap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.
- j. Penempatan dan pemeliharaan pekerja tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis tenaga kerja.

Untuk mewujudkan tujuan kesehatan kerja tersebut perlu dilakukan usaha peningkatan derajat kesehatan kerja di perusahaan. Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan derajat kesehatan kerja pekerja adalah dengan cara atau upaya preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Upaya preventif (pencegahan) adalah upaya yang bertujuan meningkatkan daya tahan tubuh dan memutuskan rantai penularan penyakit. Untuk mencegah timbulnya penyakit bagi pekerja, dapat dilakukan dengan berbagai aspek seperti imunisasi, vaksinasi, meniadakan sumber penularan, proteksi khusus terhadap penyakit-penyakit tertentu, pencegahan ditujukan baik penyakit yang ditimbulkan oleh kuman/virus maupun penyakit yang timbul akibat kerja.

Upaya kuratif (pengobatan) merupakan suatu upaya perawatan atau hospitalisasi serta tindakan medis lainnya yang bertujuan untuk penyembuhan secara cepat dan tepat agar pekerja sehat produktif ketika kembali bekerja. Perawatan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

Upaya rehabilitatif (pemulihan) adalah upaya pemulihan untuk mengembalikan status kesehatan akibat penyakit, mengembalikan fungsi badan akibat cacat atau menghilangkan cacat. Upaya rehabilitatif dimulai dengan adanya penyakit atau luka yang berlanjut pada diri pekerja sampai pada masa perawatan hingga pekerja dapat bekerja kembali secara maksimal atau dapat dikatakan bahwa upaya rehabilitatif adalah suatu usaha kreatif untuk meningkatkan

kemampuan mental dan fisik pekerja yang tadinya tidak mampu bekerja hingga dapat kembali bekerja dengan optimal.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja atau yang tidak mempunyai pekerjaan. Dan berbagai macam istilah tersebut dapat menimbulkan persepsi berbeda terutama dan segi status dan perlakuan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, pengertian tenaga kerja adalah : "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 2, tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Dalam Pasal 8 ayat (2) disebutkan bahwa termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

1. magang atau murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima Upah maupun tidak;
2. mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika pemborong adalah perusahaan
3. narapidana yang bekerja di perusahaan

Dari pengertian tenaga kerja di atas maka dapat diketahui bahwa unsur-unsur tenaga kerja terdiri atas :

- a. setiap orang yang melakukan pekerjaan
- b. di dalam suatu hubungan kerja atau tanpa adanya hubungan kerja
- c. menghasilkan barang dan jasa
- d. dapat memenuhi kebutuhan masyarakat

Selain menurut peraturan perundang-undangan ada beberapa sarjana yang mengemukakan pendapatnya tentang definisi tenaga kerja yaitu :Soepomo mendefinisikan bahwa Tenaga kerja pada

umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali

- a. anak-anak yang berumur 14 tahun dan belum kawin;
- b. mereka yang berumur 14 tahun keatas tapi masih mangujungi sekolah untuk waktu penuh;
- c. mereka yang karena usia lanjut, cacat baik jasmani maupun rohani sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan;
- d. mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.⁴

Sedangkan menurut Manulang merumuskan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi yang berupa tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran”.⁵

Menurut pendapat Djumialdji membedakan antara definisi buruh dengan tenaga kerja berdasarkan hubungan kerja yaitu,

“Buruh adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.⁶

Dari berbagai istilah tenaga kerja dan pendapat di atas, tidak mempunyai kesamaan, namun pada dasarnya mempunyai maksud yang sama yaitu orang yang bekerja pada perusahaan yang diwajibkan memberikan tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran dengan mendapat upah.

⁴ Soepomo, Imam, 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan hal 4

⁵ Manulang, H Sendjun, 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. Hal 3

⁶ F.X. Djumialdi, 1987. *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Sinar Grafika. Hal 17

3. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial yang salah satunya adalah program jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Masih terbatasnya jangkauan jaminan sosial yang ada dan beberapa kekurangan dalam pengaturan dan penyelenggaraannya serta betapa pentingnya peran jaminan sosial dalam pemberian perlindungan utamanya disaat berkurangnya pendapatan maka, dianggap perlu menyusun sistem jaminan sosial nasional melalui penerbitan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yang mengatur substansi, kelembagaan dan mekanisme sistem jaminan sosial yang berlaku secara nasional.

Sistem jaminan sosial nasional diharapkan mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta. Pelaksanaan undang-undang jaminan sosial nasional ini diterapkan secara bertahap, dimana dalam ketentuan Peralihan dinyatakan bahwa pada saat undang-undang ini berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan tentang PT. JAMSOSTEK PT. TASPEN, PT. ASABRI, PT. ASKES tetap berlaku sepanjang belum disesuaikan dengan undang-undang ini. Proses penyesuaian terhadap undang-undang ini diberikan paling lambat 5 tahun sejak undang-undang ini diundangkan.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan suatu upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan perlindungan tenaga kerja baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja sehingga dapat menciptakan ketenangan kerja di tempat kerja. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Mengingat jaminan sosial

tenaga kerja merupakan hak dari tenaga kerja maka ketentuan ini menegaskan bahwa setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya artis penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain : memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut peraturan perundang-undangan didapat definisi tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal I angka I, pengertian jaminan sosial adalah “Salah satu bentuk perlindungan sosial politik menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak”. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 2 menyebutkan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah “Suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial” dan harapan yang diinginkan oleh pemerintah adalah jaminan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta atau anggota keluarga tenaga kerja tersebut

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka 1, pengertian 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, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Selain itu, menurut beberapa sarjana yang mengemukakan pendapatnya

tentang jaminan sosial tenaga kerja diantaranya :

Menurut Manulang , jaminan sosial tenaga kerja adalah

“Jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.⁷

Soepomo berpendapat bahwa jaminan sosial adalah “Pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya”.⁸

Termasuk peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah

- i. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau memhayar upah kepada seluruh tenaga kerjanya paling sedikit Rp 1.000000,00 (satu juta rupiah);
- ii. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 melanjutkan kepesertaannya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga kerja
- iii. Pengusaha yang telah mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja tetap menjadi peserta meskipun tidak memenuhi lagi persyaratan jumlah tenaga

⁷ Manulang, op cit hal 138

⁸ Soepomo opcit hal 38

kerja dan jumlah upah yang dibayarkannya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang diselenggarakan melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, seperti yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada dasarnya memiliki tujuan sebagai berikut

1. Memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam menghadapi resiko-resiko yang timbul dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya yang sejalan dengan meningkatnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional yang semakin kompleks khususnya di bidang ketenagakerjaan dengan resiko-resiko tertentu yang dihadapi, yaitu
 - a. kecelakaan kerja termasuk penyakit yang dapat ditimbulkan karena hubungan kerja.
 - b. sakit (gangguan kerja).
 - c. hari tua dan meninggal dunia
3. memberikan peraturan yang dapat menjamin adanya kepastian jaminan sosial, sehingga tenaga kerja akan terhindar dan tindak kesewenang-wenangan yang mungkin akan dilakukan oleh pengusaha.
4. memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada tenaga kerja yang semakin penuh dengan ketidakpastian agar dapat menciptakan ketenangan bekerja.
5. menciptakan kesejahteraan umum yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia dengan jalan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebaik-baiknya,⁹

Pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak mengikuti program jaminan

sosial tenaga kerja kepada PT JAMSOSTEK selaku Badan Penyelenggara. Namun demikian, bagi perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara, dapat mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja atas kemauan sendiri atau sukarela.

Agar kepesertaan dapat merata dan kemafaatannya dapat dinikmati secara luas, maka kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja bersifat wajib. Namun karena luasnya kepesertaan tersebut, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan teknis, administratif dan operasional baik dari PT JAMSOSTEK maupun pengusaha dan tenaga kerja.

Iuran Program Jamsostek dihitung berdasarkan persentase dan upah keseluruhan sebulan yang diterima oleh tenaga kerja. Kecuali perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditetapkan atas dasar upah sebulan yang diterima tenaga kerja setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,00 dengan pengertian upah lebih Rp. 1.000.000,00 hanya dihitung Rp. 1.000.000,00.

Pembiayaan jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga pekerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dan pemberi kerja. Pembiayaan jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, sedangkan pembiayaan jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja karena merupakan penghargaan dan pengusaha kepada tenaga kerjanya yang telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan, dan sekaligus merupakan tanggung jawab tenaga kerja untuk hari tuanya sendiri.

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat

⁹ Payaman J. Simanjuntak, 1993. *Kebijaksanaan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Jamsostek*, Jakarta. hal 121

tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya. Pengusaha dan tenaga kerja yang memiliki kenaiainpuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan kemanfaatan dasar tersebut melalui berbagai cara lainnya.

Agar kepesertaan wajib dan jaminan sosial tenaga kerja dipatuhi sesuai oleh segenap pengusaha dan tenaga kerja, maka Undang-undang No. 3 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah memberikan sanksi yang tujuannya untuk mendidik yang bersangkutan untuk memenuhi kewajibannya. Sanksi tersebut merupakan upaya terakhir, setelah upaya-upaya lain dilakukan dalam rangka menegakkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Untuk menjamin pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja sesuai maksud dan tujuan, maka penyelenggaraannya dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta.

4. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 6 terdapat empat macam program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu ada jaminan kecelakaan kerja. Jaminan ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai kembali di rumah atau menderita penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan keceakaan kerja. Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah

- i. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
- ii. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
- iii. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh kepada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga yang ditinggal baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Keluarga yang ditinggalkan adalah istri atau suami, keturunan sedarah dan tenaga kerja nienurut garis lurus ke bawah, dan garis lurus ke atas, dihitung sampai dengan derajat kedua termasuk anak yang disahkan. Apabila garis lurus keatas dan garis lurus ke bawah tidak ada, diambil garis kesamping dan mertua. Bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai keluarga, hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapat surat wasiat dan tenaga kerja yang bersangkutan atau perusahaan untuk pengurusan pemakaman.

Dalam hal magang atau murid, mereka yang memborong pekerjaan,

dan narapidana, meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian.

c. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang mempunyai penghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif), jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Namun demikian, khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja lebih ditekankan kepada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lainnya yaitu aspek promotif dan preventif.

C. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian hukum yang dilakukan adalah yuridis normatif (hukum normatif). Metode penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.³ Oleh karena itu penelitian hukum ini difokuskan untuk mengkaji penelitian hukum tentang kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, yakni norma hukum yang terkait dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

2. Pendekatan Masalah

Oleh karena tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

Pendekatan tersebut melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Selain itu juga digunakan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan kasus digunakan untuk melihat kasus-kasus dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan oleh PT. Jamsostek kepada peserta Jamsostek.

3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum yang meliputi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan aturan lain dibawah undang-undang, guna dilakukan analisis untuk melihat pengaturan jaminan pemeliharaan kesehatan menurut UU Nomor 3 Tahun 1992 dan prosedur serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku teks,

³ Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia Publishing, Malang 2006, hal..57

jurnal-jurnal, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum serta seminar yang dilakukan oleh para pakar terkait dengan pembahasan.

3. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, majalah, dan lain-lain.

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.

Baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan dan diklasifikasikan menurut sumber dan hirarkhinya untuk dikaji secara komprehensif.

5. Pengolahan Dan Analisa Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi kepustakaan, aturan perundang-undangan, penulis uraian dan dihubungkan sedemikian rupa, sehingga disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang dirumuskan. Cara pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan kongkret yang dihadapi. Selanjutnya bahan hukum dianalisa untuk melihat program jaminan pemeliharaan kesehatan menurut UU Nomor 3 Tahun 1992 dan pelaksanaan serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja asal 16 ayat (1) dan (2) Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah

Ayat (1) : Tenaga kerja, suami atau isteri, dan 3 anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Ayat (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.

Program jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksud untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Program jaminan pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan (rehabilitatif). Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dan upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% dan upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Untuk mendapatkan atau memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, suami atau istri, anak-anak, harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Pelaksanaan pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan dimulai dari pelayanan kesehatan tingkat pertama yang ditunjuk oleh badan penyelenggara. Jika diperlukan pemeriksaan tingkat lanjutan, bagi tenaga kerja, suami atau istri atau anak-anak pelaksanaan pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditunjuk.

Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program jaminan pemeliharaan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dan paket dasar yang diberikan PT. JAMSOSTEK (Persero). Tidak wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program jaminan pemeliharaan kesehatan. Namun demikian pengusaha dilarang mengurangi program jaminan pemeliharaan kesehatan yang lebih baik tersebut dengan program lain yang lebih rendah kualitas maupun kuantitas pelayanannya.

Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan PT. JAMSOSTEK (Persero) kepada tenaga kerja dan keluarganya meliputi :

- a. Rawat jalan tingkat pertama

- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Pemeriksaan persalinan, dan kehamilan
- e. Penunjang diagnostik
- f. Pelayanan khusus
- g. Gawat darurat

2. Kendala yang Dihadapi Oleh PT. Jamsostek Dalam Pelaksanaan Pemberian Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Peserta Jamsostek

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan keluarganya. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Payaman sebagai berikut :

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepada tenaga kerja dan keluarganya. Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Oleh karena itu jaminan hidup tenaga kerja merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian.

Perusahaan atau pengusaha yang baik akan ikut serta mendukung program jaminan pemeliharaan kesehatan dengan mengikutsertakan semua tenaga kerjanya dalam program Jamsostek khususnya pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini perusahaan atau pengusaha sadar akan arti pentingnya program pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan bagi produktivitas kerja tenaga kerjanya yang nantinya akan meningkatkan produksi perusahaan.

Tenaga kerja dan keluarga merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan pemberian program jaminan pemeliharaan kesehatan. Tenaga kerja tersebut diharapkan dapat membantu proses dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan demi kelancaran dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Pelaksanaan program Jamsostek khususnya dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan tidak terlepas dari

berbagai faktor yang mempengaruhi, baik faktor penghambat atau kendala-kendala maupun faktor pendukung yang datanginya dari pihak pengusaha atau perusahaan, tenaga kerja, dan PT JAMSOSTEK sebagai Badan Penyelenggara.

Kendala-kendala atau faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pemberian Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, yaitu :

1. Peserta Jamsostek khususnya jaminan pemeliharaan kesehatan tidak memberikan keterangan secara lengkap sebagai syarat administrasi dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan dan juga pengusaha atau perusahaan kurang dalam melaporkan jumlah upah tenaga kerjanya, sehingga menghambat proses pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan. Ketidaklengkapan administrasi ini juga menyebabkan proses pelaporan perusahaan peserta ke Kantor Departemen Tenaga Kerja juga menjadi terlambat.
2. Masih kurangnya keterjangkauan tempat untuk mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi peserta jamsostek dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan yang bekerja sama dengan PT. JAMSOSTEK.
3. Selain itu, kurangnya penyuluhan dan seminar-seminar pada perusahaan-perusahaan mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebabkan banyak tenaga kerja kurang mengetahui hak-haknya sebagai peserta Program Jamsostek (wawancara Staf Pelayanan, 3 Mei 2007).

Faktor pendukung dalam pelaksanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya jaminan pemeliharaan kesehatan oleh PT JAMSOSTEK, yaitu :

1. Adanya keseriusan dan kejujuran birokrasi Perusahaan peserta Jamsostek dan PT. JAMSOSTEK sebagai Badan Penyelenggara terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja dan

keluarganya atau peserta Jamsostek yang telah ikut dalam pelayanan kesehatan.

2. Kesadaran peserta dalam hal ini perusahaan dan tenaga kerja akan arti pentingnya jaminan pemeliharaan kesehatan bagi peningkatan kinerja dan produktifitas tenaga kerja, karena program Jaminan pemeliharaan kesehatan memberikan ketenangan bekerja bagi peserta, baik untuk tenaga kerja tersebut dan keluarganya, dengan memberikan kepastian jaminan pemeliharaan kesehatan demi masa depannya.
3. Adanya peran serta pemerintah dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja yang menjadi penengah dalam penyelesaian apabila terjadi permasalahan antara Perusahaan, tenaga kerja dan Badan Penyelenggara.
4. Adanya penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada dengan mengakomodasikan ketentuan yang lebih lengkap mengenai pengelolaan dana Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan PT JAMSOSTEK.

Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh PT JAMSOSTEK dilakukan oleh pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengawasan adalah merupakan cara untuk menjamin perlindungan pelaksanaan Jamsostek. Pengawasan selain bermanfaat bagi tenaga kerja dan keluarga juga bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri serta bermanfaat bagi kepentingan sosial ekonomi masyarakat secara menyeluruh. Bagi pihak perusahaan sistem pengawasan memberi jalan untuk mendapatkan penjelasan dari pihak yang berwenang mengenai kewajibannya menurut undang-undang dan petunjuk-petunjuk cara pelaksanaannya.

Pemberian peranan kepada unsur tenaga kerja, unsur pengusaha bersama-sama dengan unsur pemerintah dalam menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan rasa ikut memiliki dan rasa ikut bertanggung jawab dalam rangka upaya mensukseskan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, mengingat sebagian besar dari kekayaan yang dimiliki oleh PT JAMSOSTEK berasal dari iuran pengusaha dan tenaga kerja.

Upaya pengamanan kekayaan atau asset PT JAMSOSTEK dana investasinya harus memenuhi syarat aman, memberikan hasil memenuhi kewajiban (*likuid*), dan diversifikasi dalam bentuk yang menguntungkan serta mencegah resiko yang tidak diinginkan. Mengingat program Jamsostek menyangkut kepentingan tenaga kerja yang sebagian besar mereka yang berpenghasilan rendah, maka upaya pengamanan kekayaan baik investasi, pengelolaan maupun penyimpanan.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Program PT. Jamsostek salah satunya adalah Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) , dimana selain program JPK, juga ada program yang lain yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Dalam Pelaksanaan program jaminan pemeliharaan kesehatan bias dilayani melalui dokter khusus yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek yang selanjutnya dapat dibrikan rujukan ke Rumah sakit yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek setempat. Sedangkan Kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. JAMSOSTEK adalah peserta Jamsostek khususnya jaminan pemeliharaan kesehatan tidak memberikan keterangan secara lengkap sebagai syarat administrasi dalam pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, sehingga menghambat proses pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, dan masih kurangnya keterjangkauan jarak dan tempat untuk mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi Peserta Jamsostek dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan yang

bekerja sama dengan PT. JAMSOSTEK. Selain itu, kurangnya penyuluhan dan seminar-seminar mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebabkan banyak tenaga kerja kurang mengetahui hak-haknya sebagai peserta Program Jamsostek.

2. Saran

PT. JAMSOSTEK hendaknya lebih meningkatkan koordinasi dengan Perusahaan peserta Jamsostek dalam hal pembinaan dan pengawasan pelaksanaan program Jamsostek, untuk mengurangi kendala-kendala yang akan menjadi penghambat pelaksanaan program Jamsostek, khususnya Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Perlu adanya penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada dengan mengakomodasikan ketentuan yang lebih lengkap mengenai pengelolaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penegakan hukum terhadap ketentuan yang ada, dan hendaknya pelaksanaan Program Jamsostek dalam hal pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan dapat lebih ditingkatkan dengan cara meningkatkan pelayanan, keterjangkauan tempat dan pemerataan kesempatan untuk mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachman, 1999. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Edisi Satu. Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- F.X. Djumaldi, 1987. *Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Hadikusuma, Hilman, 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet. Pertama, Bandung : Mandar Maju.
- Husni Lalu, 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed Revisi, 6, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia Publishing, Malang 2006
- Kansil, C.S.T, 1996. *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Manulang, H Sendjun, 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- , 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- PT. JAMSOSTEK, 1996. *Kumpulan Peraturan Perundangan Pemerintah Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : PT. JAMSOSTEK.
- Payaman J. Simanjuntak, 1993. *Kebijaksanaan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Jamsostek*, Jakarta.
- Seomitro, Rony Hanitijo, 1994. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Ina.
- Soepomo, Imam, 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan.
- Wibowo, Bonoe S., 2002. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : ANDI.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.