

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengupahan

1. Pengertian Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.¹

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dari dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendeskripsikan bahwa upah adalah uang dan sebagainya yang

¹ Megarani Arsyi Andini, S.H, 2017, *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh* , Jurnal Hukum, Universitas jember, hlm 75.

dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan mengerjakan sesuatu.

Selain pengertian mengenai upah pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, juga diatur dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2

2. Jenis Upah

Tidak ada pengertian upah yang jelas secara yuridis. Menurut Abdul Khalik dalam bukunya menjelaskan bahwa upah dapat dikelompokkan menjadi

3

a. Upah tetap

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau bisa disebut gaji

b. Upah tidak tetap

² Abdul Khakim, 2006 *Aspek hukum Pengupahan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 12

³ *Ibid.*, hlm 12-16.

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja buruh secara tidak tetap.

c. Upah harian

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan kehadiran.

Kebijakan Upah

Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap yang dengan ketentuan minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari besarnya upah pokok yang dibayar di muka. Pemerintah Republik Indonesia menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang di atur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagian kedua pengupahan dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (3) meliputi

1) Upah minimum

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah yang di atur dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, bagi pekerja/buruh yang memiliki status tetap, tidak tetap dan masa

percobaan maka upah bagi pekerja/buruh serendah-rendahnya yaitu upah minimum.

Pasal 89 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa upah minimum dibedakan menjadi dua, antara lain :

a) Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota

(1) UMP yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.

(2) UMK yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.

b) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMSK) merupakan upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.

Upah minimum juga diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Apabila masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dikembangkan pada kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha. Apabila pengusaha tidak melaksanakan ketentuan upah minimum menurut Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 maka ancaman sanksinya yaitu pengusaha di ancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sebesar Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah)

Menurut Pasal 2 ayat (2) Kemenakertrans Nomor KEP-23/MEN-2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum menjelaskan bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang berlaku, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Pengajuan tersebut di ajukan kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum. Menurut Kemenakertrans No. KEP- 231/ MEN/2003 Pasal 4 ayat (1), pengajuan tersebut harus disertakan:

- (1) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Laporan keuangan perusahaan terdiri dari neraca perhitungan rugi/laba beserta penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Salinan akta pendirian perusahaan
- (4) Data upah menurut jabatan pekerja/buruh
- (5) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- (6) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi.

Persetujuan atas pengajuan penangguhan berlaku selama 12 (dua belas) bulan, setelah penangguhan berakhir maka pengusaha wajib

melaksanakan upah minimum terbaru. Lamanya waktu balasan pengajuan penangguhan yang berupa penolakan atau persetujuan selama 1 (satu) bulan, apabila lebih dari itu maka permohonan dianggap disetujui. Gubernur dalam memeriksa mengenai laporan keuangan, perhitungan keuangan perusahaan dibantu oleh pihak akuntan. Biaya yang di gunakan untuk membayar pihak pengusaha yang mengajukan penangguhan.

2) Upah Kerja Lembur

Pekerja/buruh yang berkerja melebihi waktu kerja yang ditentukan berhak mendapatkan upah lembur. Ketentuan Kepmenkertrans No.KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur untuk aturan selama 6 (enam) hari kerja. Pada hari senin-sabtu, 1 (satu) jam pertama di hitung upah 1 (satu) jamnya 1,5 (satu setengah) kali upah per jam. Jam 2-6 (dua sampai enam) upah 1 (satu) jamnya di hitung 2 (dua) kali upah per jam, jam ke 8 (delapan) upah per jamnya di hitung 4 (empat) kali upah per jam. Upah per jam. Upah per jam di hitung dari upah pokok di tambah dengan tunjangan-tunjangan tetap.

Penentuan cara perhitungan upah tiap satu jam yaitu: $\frac{1}{173} \times \text{upah pekerja/buruh sebulan}$. Cara menentukan angka 173 berasal dari 1 bulan ada 4,33 minggu yang berasal dari $\frac{52}{12}$. Jam kerja dalam satu minggu

di hitung sebanyak 40 jam. Total jam kerja dalam 1 bulan yaitu $40 \times 4,33 = 173,33$. Hal ini dibulatkan menjadi 173.

3) Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Di atur dalam Pasal 93 ayat (2),(3), dan (4) Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4) Upah Tidak Masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya

Ketentuan Pasal 93 ayat (4) Undang Undang Ketenagakerjaan

Yaitu :

- a) Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c) Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2(dua) hari; dan
- g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari

5) Upah Karena Menjalankan Hak atas Waktu Istirahat Kerja

Pasal 79 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) 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;
- c) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d) Istirahat 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 secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

3. Sistem Upah

Terdapat beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik

terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai yaitu

:⁴

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah yang diberikan menurut sistem ini dapat mendorong para pekerja/buruh untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak.

Upah ini membedakan pekerja/buruh berdasarkan atas kemampuan masing-masing.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dalam menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Upah akan memberikan perasaan aman kepada pekerja/buruh yang cukup setia.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem ini tidak mendorong inisiatif kerja.

⁴ Sentonorejo Kartonegoro, 2001, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, hlm.19

4. Asas-asas Pengupahan

- a. *No work No pay* yaitu upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan
- b. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan minimum.
- c. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan rincian besarnya upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- d. Pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.
- e. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai dengan presentasi tertentu dari upah pekerja/buruh.

5. Komponen Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :

- a. Termasuk komponen upah adalah :
 - 1) Upah pokok: merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja.
 - 2) Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya

yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, tunjangan lauk-pauk.

3) Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan keluarganya serta dibayarkan upah pokok

b. Tidak termasuk komponen upah adalah :

1) Fasilitas: Kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau karena meningkatkan kesejahteraan buruh.

2) Bonus: Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi.

3) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

B. Perlindungan Pekerja

Dalam berbagai tulisan di bidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adigium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adigium ini tampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan itu tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.⁵

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Dengan demikian secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut.

1. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia

⁵ Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum. 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta ; PT Raja Grafindo Persada, Hlm 77

pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.⁶

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semuanya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan “pembatasan”, ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya itu bersifat “memaksa”, bukan mengatur. Sifat memaksanya itu dapat dilihat dari adanya kata-kata “dilarang”, “tidak boleh”, “harus”, atau “wajib” yang selalu ada dan tertulis menonjol dalam UU No. 13 Tahun 2003. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk Undang Undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan “hukum umum” (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut.

⁶ *Ibid.*, Hlm 78

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan

Di samping ketentuan-ketentuan cuti tersebut di atas, UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 185 menentukan beberapa hal 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. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.⁷

2. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang

⁷ *Ibid.*, hlm 79

dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.⁸

Seperti yang telah diuraikan, keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Berbeda dengan jenis perlindungan kerja lain yang umumnya ditekankan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk menyejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitasnya.

⁸ *Ibid.*, hlm78

Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Namun, sebagian besar peraturan pelaksanaan undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan Hindia Belanda masih dijadikan pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan. Peraturan warisan Hindia Belanda itu adalah sebagai berikut :

- a. *Veiligheidsreglement*, S. 1910 No. 406 yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan S. 1931 No. 168 yang kemudian setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No 208 Tahun 1947. Peraturan ini mengatur tentang keselamatan dan keamanan di dalam pabrik dan tempat kerja.
- b. *Stoom Ordonantie*, S. 1930 No. 225, lebih dikenal dengan Peraturan Uap 1930.
- c. *Loodwit Ordonantie*, 1931 No. 509 yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering.

Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara berikut.

- 1) Bagian alat listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
- 2) Sambungan-sambungan kabel listrik harus diberikan pengaman.
- 3) Bangunan-bangunan yang di atasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa sewaktu-waktu dan jika perlu diberikan pembungkus (*isolasi*) agar terhindar dari tegangan.

Syarat-syarat keselamatan kerja di atas mengandung prinsip teknis ilmiah yang menjadi kumpulan peraturan yang tersusun secara sistematis, jelas dan praktis yang menyangkut bidang konstruksi, bahan pengolahan dan pembuatan, alat-alat perlindungan, dan lain-lain. Karena peraturan ini menyangkut hal-hal yang bersifat teknis, jenis perlindungan kerja ini sering kali disebut perlindungan teknis. Hak dan Kewajiban Para Pihak, para pihak yang dimaksudkan di sini adalah para pihak yang terkait dalam proses produksi, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

Kewajiban Pengusaha

Menurut UU Keselamatan Kerja, kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut.

- 1) Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, dan tenaga fisik pekerja/buruh yang akan diterima bekerja maupun pekerja/buruh yang sudah ada secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui pegawai pengawas.
- 2) Menunjuk dan menjelaskan kepada pekerja/buruh, tentang :
 - a) kondisi dan bahaya yang dapat ditimbulkan di tempat kerjanya;
 - b) semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan ada di tempat kerjanya;
 - c) alat perlindungan diri bagi pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - d) cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 3) Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.
- 4) Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan /atau terbaca.
- 5) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri bagi pekerja atau pengusaha.

Kewajiban Pekerja/Buruh

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- 2) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- 3) Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- 4) Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.⁹

3. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk

⁹ *Ibid.*, hlm 94-101

dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹⁰

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 halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan dilindunginya para tenaga kerja Indonesia¹¹

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit.¹²

jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit dapat dijumpai dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan. Pengertian jaminan sosial secara sempit dapat dijumpai dalam buku Imam Soepomo (1983: 136) yang merumuskan bahwa “Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya,

¹⁰ *Ibid.*, hlm 78

¹¹ Hani Regina Sari, 2018 *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang Undang No. 24 Tahun 2011*.Jurnal, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, hlm 6

¹² Zaeni Asyhadie, *Op.cit.*, hlm 102.

jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.”

Kata “pembayaran” dalam definisi Imam Soepomo di atas mengandung makna bahwa pengertian yang dikemukakan oleh beliau sangatlah “sempit”; jauh dari apa yang sesungguhnya berkembang dalam praktik pemberian jaminan sosial di Indonesia saat ini. Dalam perkembangannya sekarang, jaminan sosial bagi pekerja/buruh bukan hanya berupa pembayaran tetapi juga berupa pelayanan, bantuan, dan sebagainya.¹³

Oleh karena itu, dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), dirumuskan pengertian jaminan sosial secara luas sebagai berikut “Jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya.”¹⁴

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

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Jamsostek merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja yang karena satu dan lain hal penghasilannya

¹³ *Ibid.*, hlm 104

¹⁴ *Ibid.*, hlm 105

hilang atau berkurang. Selain sebagai perlindungan, Jamsostek juga merupakan suatu pelayanan sebagai akibat dari suatu peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja misalnya sakit, kecelakaan kerja, hamil, bersalin, memasuki hari tua, dan lain-lain sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Undang Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menggunakan istilah tenaga kerja untuk menunjuk subyek yang dilindungi (bertanggung dalam istilah asuransi) bukan pekerja/ buruh seperti halnya pada Undang-undang 13 tahun 2003. Hal ini terkait dengan lingkup perlindungan yang tidak hanya diberikan pada saat di dalam hubungan kerja (saat menjadi pekerja/ buruh) tetapi juga setelah berada di luar hubungan kerja misalnya kerana pensiun atau mengalami PHK dalam bentuk jaminan bukan hanya pekerja/ buruh dan keluarganya saja tetapi juga:

1. Peserta magang dan murid yang berkerja dalam rangka praktek pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Orang yang memborong pekerjaan tetapi tidak termasuk perusahaan (pemborong pekerjaan yang bukan perusahaan)
3. Narapidana yang diperkerjakan di perusahaan khusus untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Oleh karena luasnya lingkup jaminan tersebut maka digunakan istilah tenaga kerja bukan pekerja/ buruh.

Menurut pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan setiap pekerja/ buruh dan dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial. Tenaga kerja. Dalam ketentuan tersebut Jamsostek merupakan suatu hak yang tidak hanya di miliki oleh pekerja/ buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan bila ada anggota keluarga pekerja/ buruh juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja/buruh meninggal dunia.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek, mewajibkan pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam arti apabila salah satu syarat telah terpenuhi maka pengusaha berkewajiban mengikut sertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek. Ruang lingkup perlindungan pada program Jamsostek yang merupakan hak dari tenaga kerja meliputi :¹⁵

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan ini memberikan pelayanan medis berupa penyembuhan dan pemulihan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan santunan selama tidak mampu menjalankan pekerjaan akibat kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang di lindungi oleh program ini tidak hanya pekerja/ buruh tetapi juga peserta magang, murid/ siswa yang sedang mengikuti praktek kerja, orang yang memborong pekerjaan, dan narapidana yang di perkerjakan di perusahaan.

¹⁵ Maimun, SH.,SPd, 2007 *Hukum Ketenagakerjaan (Suatau Pengantar)* , PT Pramadnya Paramita, Jakarta hlm 106

Pengertian kecelakaan kerja yang dilindungi program ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah memulalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek jo. Keppres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja, bagi tenaga kerja yang telah berakhir hubungan kerjanya dan mengalami sakit yang timbul dari hubungan kerja masih berhak memperoleh perlindungan kerja dari program JKK Hal ini mengingat penyakit yang timbul karena hubungan kerja tidak selalu dapat di ketahui pada saat tenaga kerja masih terkait dalam hubungan kerja, melainkan bisa saja timbul setelah hubungan kerja berakhir. Dalam kasus ini tenaga kerja bersangkutan mengajukan permohonan pembayaran JKK ke PT Jamsostek (Persero) yang akan langsung membayarkanya kepada tenaga kerja bersangkutan. Hak atas perlindungan JKK ini diberikan jika penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima perlindungan JKK yang meliputi penggantian:

- 1) Biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Menurut PP No. 83 Tahun 2000, penggantian ongkos angkutan yang diberikan adalah :
 - a) Bila menggunakan jasa angkutan darat dan/ atau sungai, maksimum sebesar Rp 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) ;
 - b) Bila menggunakan jasa angkutan laut, maksimum sebesar Rp 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);
 - c) Bila menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp 400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan. Biaya yang di jamin menurut PP No. 64 Tahun 2005 adalah biaya:
 - a) Dokter,
 - b) Obat,
 - c) Oprasi,
 - d) Rontgen, laboratorium
 - e) Perawatan Puskesmas, rumah sakit kelas 1,
 - f) Gigi
 - g) Mata
 - h) Jasa tabib/ shinse/ traditionil yang mendapatkan izin resmi dari instansi yang berwenang.

- 3) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/ atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badanya hilang yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Prof. Doktor Suharso, Surakarta ditambah 40% (empat puluh perseratus) dari biaya tersebut.

Selain memperoleh penggantian biaya tersebut, terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja juga diberikan santunan berupa uang yang meliputi :

- a) Santunan sementara tidak mampu berkerja (STMB) dengan perincian sebagai berikut :
 - (1) Untuk 4 (empat) bulan pertama sebesar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - (2) Untuk 4 (empat) bulan kedua sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah; dan
 - (3) Bulan seterusnya 50 % (lima puluh perseratus) dari upah.
- b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya yang di bayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) sebesar presentase tertentu (sesuai tabel pada lampiran) di kali 70 bulan upah.
- c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental. Santunan ini dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala yang masing-masing besarnya :
 - (1) Santunan sekaligus sebesar 70% X 70 bulan upah;
 - (2) Santunan berkala sebesar Rp 200.00,00 (dua ratus ribu rupiah) perbulan selama 24 bulan ;

- (3) Santunan cacat kekurangan fungsi dibayar secara sekaligus (*lumpsum*) sebesar presentase tertentu (sesuai label pada lampiran).
- d) Santunan kematian untuk ahli warisnya jika tenaga kerja meninggal dunia yang dibayarkan secara sekaligus bersama biaya pemakaman dan secara berkala masing-masing :
- (1) Untuk santunan sekaligus sebesar 60% X 70 bulan upah, dengan catatan sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian;
 - (2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) perbulan;
 - (3) Biaya pemakaman sebesar Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah)

Besarnya penggantian biaya JKK yang diberikan di batasi nilai maksimal (*plafon*) tertentu. Apabila nilai maksimal telah tercapai dan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja belum dinyatakan sembuh oleh dokter maka biaya pengobatan dan penyembuhan berikutnya di tanggung oleh pengusaha selaku pihak yang bertanggungjawab atas terjadinya kecelakaan kerja.

Untuk keperluan perhitungan pembayaran santunan JKK bagi tenaga kerja yang bukan pekerja/ buruh dilakukan sebagai berikut :

- 1) Magang atau murid atau narapidana dianggap menerima upah sebesar upah sebulan pekerja/ buruh yang melakukan pekerjaan yang sama pada perusahaan bersangkutan;

- 2) Perorangan yang memborong pekerjaan dianggap menerima upah sebesar upah tertinggi dari pekerja/buruh pelaksana yang berkerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan tersebut.¹⁶

b. Jaminan Kematian (JK)

Tenaga kerja selama menjadi peserta Jamsostek, apabila meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka keluarga yang ditinggalkannya berhak mendapat jaminan kematian (JK). Yang dimaksud keluarga disini adalah janda atau duda, apabila janda atau duda tidak ada makam urutan yang berhak menerima adalah anak, orang tua, cucu, kakek atau nenek, saudara kandung, atau mertua. Dalam hal yang di maksud keluarga tersebut tidak ada, maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada pihak yang ditunjuk oleh tenaga kerja dalam wasiatnya. Apabila tidak ada orang yang menerima wasiat maka diberikan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman.

Besarnya jaminan ketamatian menurut PP No. 64 Tahun 2005 adalah:

- 1) Santunan berupa uang sebesar Rp 6.000.000 (enam juta rupiah);
- 2) Biaya pemakaman sebesar Rp 1.5000.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah)
- 3) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan;

¹⁶ *Ibid.*, hlm 107-110

Pengajuan pembayaran jaminan kematian ke PT Jamsostek (PERSERO) harus dilampiri bukti kartu peserta Jamsostek dan surat keterangan kematian. Bagi magang, murid, orang yang memborong pekerjaan, dan narapidana yang diperkerjakan apabila meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, keluarga yang di tinggalkan tidak berhak atas jaminan kematian.¹⁷

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah penerimaan penghasilan yang di terima sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau jika memenuhi syarat tertentu. Syarat tertentu yang dimaksud adalah:

- 1) Cacat total tetap yang di tetapkan oleh dokter sebelum berusia usia 55 (lima puluh lima) tahun
- 2) Berakhir hubungan kerjanya setelah melewati masa kepersertaan 55 (lima puluh lima) tahun
- 3) Meninggal dunia sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau setelah berusia 55 (lima puluh lima) tetapi belum menerima JHT, maka JHT diterima oleh janda atau duda atau anak yang di tinggalkannya secara sekaligus (*lumpsum*).

¹⁷ *Ibid.*, hlm 111

Besarnya JHT yang dibayarkan adalah keseluruhan iuran yang telah di setor beserta pengembangannya. Pembayaran JHT dapat di lakukan secara sekaligus jika seluruh jumlah JHT yang di terima kurang dari Rp 3.000.000,00 JHT mencapai Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah) atau lebih. Cara pembayaran secara berkala atau sekaligus dilakukan atas pilihan tenaga kerja bersangkutan. Apabila tenaga kerja bersangkutan meninggalkan indonesia untuk selama-lamanya maka JHT dibayarkan sekaligus.

Tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap berkerja dapat memilih untuk menerima JHT pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat setelah berhenti berkerja. Dalam hal tenaga kerja mengalami cacat total tetap untuk selama-lamanya sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun sehingga sudah tidak mungkin lagi untuk berkerja, maka kepadanya di berikan JHT yang menjadi haknya. Bagi tenaga kerja yang berhenti dari perusahaan sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun dapat menerima JHT setelah memenuhi persyaratan ;

- 1) Mempunyai masa kapesertaan JHT sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun
- 2) Telah melewati masa tunggu selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja bersangkutan berhenti berkerja.¹⁸

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

¹⁸ *Ibid.*, hlm 112-114

Setiap tenaga kerja beserta keluarganya (suami atau istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang) berhak atas jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK). Paket pemeliharaan kesehatan yang diberikan adalah pelayanan tingkat dasar yang meliputi pelayanan peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*), dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*).

Meningkatkan paket pelayanan yang diberikan adalah tingkat dasar, maka bila karena satu dan lain hal memerlukan pelayanan yang melebihi standar.

Tenaga kerja bersangkutan harus membayar selisih biaya pelayanan yang diberikan. Sebagai contoh misalnya tenaga kerja memerlukan pelayanan yang diberikan. Sebagai contoh misalnya tenaga kerja memerlukan pelayanan rawat inap 10 (sepuluh) hari. Penggantian biaya rawat inap yang diberikan PT Jamsostek (Persero) selaku penyelenggara JPK hanya 7 (tujuh) hari sesuai standar biaya yang telah ditetapkan. Sisa selebihnya selama 3 (tiga) hari harus dibayarkan oleh tenaga kerja bersangkutan. Demikian tenaga kerja atau keluarganya memerlukan obat-obatan diluar standart, selisih harga obat tersebut di bayar oleh tenaga kerja yang menjadi peserta program JPK.

Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari paket dasar yang diberikan PT Jamsostek (Persero), tidak wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya pada program JPK. Namun demikian pengusaha dilarang mengurangi

program kesehatan yang lebih baik tersebut dengan program lain yang lebih rendah kualitas maupun kuantitasnya.

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

1) Rawat jalan tingkat pertama

Yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan di pelayanan kesehatan tingkat pertama

2) Rawat jalan tingkat lanjut

Yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari rawat jalan tingkat pertama.

3) Rawat inap

Yaitu pemeliharaan kesehatan rumah sakit dimana penderitaan harus tinggal atau mondok sedikitnya 1 (satu) hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan lain. Rawat inap dapat di selenggarakan di :

- a) Rumah sakit pemerintah pusat atau daerah
- b) Rumah sakit swasta yang di tunjuk

4) Persalinan, kehamilan, dan pertolongan persalinan baik persalinan normal, tidak normal dan/ atau gugur kandungan.

5) Penunjang diagnostik

Yaitu semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosa yang di pandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan pada bagian diagnostik rumah sakit atau fasilitas khusus untuk itu yang meliputi

- a) Pemeriksaan laboratorium.
 - b) Pemeriksa radiologi.
 - c) Pemeriksian penunjang diagnosa lain.
- 6) Pelayanan khusus

Yaitu pemeliharaan kesahatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu serta pemberian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula meliputi :

- a) Kacamata.
 - b) *Prothese* gigi.
 - c) Alat bantu dengar.
 - d) *Prothese* anggota gerak.
 - e) *Prothese* mata.
- 7) Gawat darurat

Gawat darurat adalah suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera yang apabila tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita. Tenaga kerja dan keluarganya yang memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit terdekat dengan cara menunjukan kartu JPK.¹⁹

¹⁹ *Ibid.*, hlm 112-114

e. Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Tenaga kerja harian lepas, borongan, dan yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai karakteristik sendiri, dalam menerima upah pun bersifat tidak teratur, tidak seperti pada pekerja/ buruh tetap. Mengingat kekecualian tersebut maka penyelenggaraan program Jamsostek bagi tenaga kerjanya juga memerlukan aturan aturan yang bersifat khusus dan tersendiri yaitu dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor KEP-150/MEN/1999.

Pada prinsipnya setiap tenaga kerja wajib di lindungi program Jamsostek. Tata cara pendaftaran kepersertaan tenaga kerja harian lepas, borongan dan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak berbeda dengan tata cara pendaftaran untuk tenaga kerja waktu tidak tertentu (tetap). Demikian pula dengan besarnya iuran untuk masing-masing program. Perbedaannya terletak pada program-program yang wajib diikuti.

Tenaga kerja harian lepas yang berkerja kurang dari 3 (tiga) bulan wajib diikuti sertakan dalam program JKK dan JK. Apabila tenaga kerja tersebut diperkerjakan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dengan jumlah hari sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) hari per bulan maka pengusaha wajib mengikutkan dalam program JKK,JK,JHT, dan JPK. Kewajiban tersebut harus dilaksanakan setelah tenaga kerja bersangkutan melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut. Upah untuk menentukan besarnya iuran bagi tenaga kerja

tersebut di tetapkan sebesar upah sehari dikalikan jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan kalender.

Ketentuan program Jamsostek pada tenaga kerja harian lepas diwajibkan pula bagi pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja borongan. Perbedaannya terletak pada cara menetapkan iuran berdasarkan upah. Tenaga kerja borongan yang berkerja kurang dari 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, upah sebulan sebagai dasar penetapan iuran adalah:

- 1) Jika upah dibayar secara borongan atau santuan, maka upah sebulan di hitung dari rata-rata upah 3 (tiga) bulan terakhir.
- 2) Jika perkerjaan tergantung dari keadaan cuaca, maka upah sebulan di hitung dari rata –rata upah 12 (dua belas) bulan terakhir.

Apabila upah sebulan yang didasarkan pada perhitungan 1 dan 2 tersebut lebih rendah dari upah minimum dalam sebulan, maka dasar perhitungan iuran menggunakan upah minimum yang berlaku.

Untuk tenaga kerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu apabila tenaga kerja bersangkutan berkerja kurang dari 3 (tiga) bulan, maka di ikutkan dalam program JKK dan JK. Dalam hal perjanjian kerja tersebut diperpanjang hingga 3 (tiga) bulan atau lebih, maka pengusaha wajib mengikutkan dalam program JKK,JK,JPK, dan JHT. Upah sebulan sebagai

dasar untuk menetapkan besarnya iuran adalah upah sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja.²⁰

f. Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja pada Sektor Jasa Konstruksi

Tenaga kerja pada sektor jasa konstruksi mempunyai karakteristik yang cukup unik yaitu sering berpindah-pindah tempat kerja tergantung pada proyek yang sedang dikerjakan. Apabila proyek telah selesai dan ada proyek lain yang harus dikerjakan maka tenaga kerja ikut berpindah ke proyek yang baru. Apabila tidak ada proyek yang dikerjakan lagi maka tenaga kerja tersebut akan menganggur atau mencari pekerjaan lain.

Mengingat keunikan tersebut maka pelaksanaan program Jamsostek pada tenaga kerja sektor konstruksi diatur secara tersendiri yaitu dengan Keputusan Menteri Tenaga R.I. Nomor KEP-196/MEN/1999. Pada umumnya tenaga kerja di sektor konstruksi terdiri atas:

- 1) Tenaga kerja harian lepas.
- 2) Tenaga kerja borongan.
- 3) Tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (tenaga kerja kontrak).

²⁰ *Ibid.*, hlm 114-115

Tenaga kerja tersebut biasanya terikat hubungan kerja hanya untuk satu proyek tertentu dan akan berakhir hubungan kerjanya setelah proyek yang dikerjakan selesai.

Dalam sektor jasa konstruksi dikenal istilah:

1. Pengguna jasa konstruksi, yaitu orang perseorangan atau badan sebagai pemberi tugas/ pekerjaan atau pemilik pekerjaan/ proyek yang memerlukan layanan jasa konstruksi
2. Penyedia jasa konstruksi, yaitu orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan jasa konstruksi (pemborong pekerjaan/ kontraktor)

Penyedia jasa (pemborong pekerjaan/ kontraktor) yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan, dan waktu kerja tertentu kurang dari 3 (tiga) bulan berturut-turut wajib mengikutkan tenaga kerjanya dalam program JKK dan JK pada PT Jamsostek (Persero). Apabila tenaga kerja tersebut dipekerjakan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan setiap bulannya bekerja tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari, maka wajib diikutkan pada seluruh program pada PT Jamsostek (Persero) yaitu program JKK, JK, JHT, JPK. Kewajiban ini harus dilaksanakan terhitung setelah tenaga kerja tersebut melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Penyedia jasa harus menyampaikan formulir pendaftaran kepesertaan pada PT Jamsostek (Persero) terdekat paling lambat 14 hari (empat belas) hari sebelum pekerjaan konstruksi dimulai. PT Jamsostek (Persero) dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima formulir pendaftaran harus sudah menyampaikan sertifikat

kepesertaan kepada penyedia jasa. Apabila sertifikat dimaksud belum diserahkan dalam tenggang waktu tersebut, maka penyedia jasa dapat menunda pembayaran iuran sampai sertifikat diserahkan. Besarnya iuran kepesertaan yang harus dibayar penyedia jasa adalah:

1. JKK sebesar 1,74% dari upah sebulan
2. JK sebesar 0,3% dari upah sebulan
3. JHT sebesar 5,7% dari upah sebulan dengan rincian 3,7% ditanggung penyedia jasa dan 2% ditanggung tenaga kerja
4. JPK sebesar 6% dari upah sebulan untuk tenaga kerja yang telah berkeluarga dan 3% untuk tenaga kerja yang belum berkeluarga, dengan ketentuan upah setinggi-tingginya dijadikan dasar perhitungan sebesar Rp 1.000.000 (Satu Juta Rupiah).

Apabila iuran kepesertaan didasarkan pada nilai kontrak proyek konstruksi dan nilai komponen upahnya tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran untuk program JKK dan JK adalah:

1. Untuk pekerjaan konstruksi senilai sampai dengan Rp 100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah) iurannya sebesar 0,24% (dua koma empat perseribu) dari nilai kontrak kerja konstruksi
2. Untuk pekerjaan konstruksi di atas Rp 100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah) hingga Rp 500.000.000,00 (Lima Ratus Juta Rupiah) iurannya sebesar penetapan pada angka 1 ditambah 0,19% (satu koma sembilan perseribu) dari

selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 100.000.000,00 (Seratu Juta Rupiah).

Sebagai contoh: misalnya untuk nilai kontrak kerja konstruksi sebesar Rp 400.000.000,00 maka iuran program JKK dan JK yang harus dibayar penyedia jasa adalah:

$$0,24\% \times \text{Rp } 100.000.000,00 = \text{Rp } 240.000,00$$

$$0,19\% \times \text{Rp } 300.000.000,00 = \text{Rp } 570.000,00 +$$

$$\text{Jumlah iuran} = \text{Rp } 810.000,00$$

3. Untuk pekerjaan konstruksi di atas Rp 500.000.000 (Lima Ratus Juta Rupiah) hingga Rp 1.000.000.000,00 (Satu Milyar Rupiah) iurannya sebesar penetapan pada angka 2 ditambah 0,15% (satu koma lima perseribu) dari selisih nilai yakni nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 500.000.000,00 (Lima Ratus Juta Rupiah)
4. Untuk pekerjaan konstruksi di atas Rp 1.000.000.000,00 (Satu Milyar Rupiah) hingga Rp 5.000.000.000,00 (Lima Milyar Rupiah) iurannya sebesar penetapan pada angka 3 ditambah 0,12% (satu koma dua perseribu) dari selisih nilai yakni nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 1.000.000.000,00 (Satu Milyar Rupiah)
5. Untuk pekerjaan konstruksi di atas Rp 5.000.000.000,00 (Lima Milyar Rupiah) iurannya sebesar penetapan pada angka 4 ditambah 0,10% (satu perseribu) dari

selisih nilai, yakni nilai kontrak kerja konstruksi dikurangi Rp 5.000.000.000,00 (Lima Milyar Rupiah)

Nilai kontrak kerja konstruksi yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan iuran adalah nilai setelah dikurangi pajak pertambahan nilai (PPN). Pembayaran iuran JKK dan JK tersebut dapat dilakukan:

- a. Sekaligus secara tunai pada saat dimulainya pekerjaan konstruksi atau pada saat menerima pembayaran pertama, atau
- b. Bertahap sesuai fase pembayaran dengan ketentuan, iuran harus sudah lunas pada saat penyedia jasa menerima pembayaran terakhir.

Besar dan tata cara pembayaran klaim Jamsostek untuk tenaga kerja di sektor ini sama dengan besar dan tata cara pembayaran untuk tenaga kerja dengan waktu kerja tidak tertentu (pekerja/ buruh) tetap.²¹

²¹ *Ibid.*, hlm 116-118