PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA KONSTRUKSI DARI ASPEK JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

(Studi Penerapan Pasal 3,4, Dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Di Kota Malang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

MOHAMAD ZAINI

NIM. 0410110161

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG

2008

LEMBAR PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA KONSTRUKSI DARI ASPEK JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi Penerapan Pasal 3,4, Dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Di Kota Malang)

Disusun Oleh :

MOHAMAD ZAINI
NIM. 0410110161

Skripsi ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
UMMU HILMY, SH. MS	SRI WAHYUNINGSIH, SH. MPd
NIP: 131.879.030	NIP: 131.573.925

Ketua Majelis Penguji,	Ketua Bagian Hukum Perdata
Dr. A. Rahmad Budiono, SH. MH.	RACHMI SULISTYARINI, SH. MH
NIP: 130.819.393	NIP: 131.573.917

Mengetahui
Dekan,

HERMAN SURYOKUMORO, SH. MS
NIP: 131.472.741

LEMBAR PERSETUJUAN

PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA KONSTRUKSI DARI ASPEK JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi Penerapan Pasal 3,4, Dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Di Kota Malang)

Disusun Oleh :

MOHAMAD ZAINI
NIM. 0410110161

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
UMMU HILMY, SH. MS	SRI WAHYUNINGSIH, SH. MPd
NIP: 131.879.030	NIP: 131.573.925

Ketua Majelis Penguji,	Ketua Bagian Hukum Perdata
Dr. A. Rahmad Budiono, SH. MH.	RACHMI SULISTYARINI, SH. MH
NIP: 130.819.393	NIP: 131.573.917

Mengetahui
Dekan,

HERMAN SURYOKUMORO, SH. MS
NIP: 131.472.741

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah Rabbil 'Alamin. Segala puja bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam yang selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada seluruh umatNya. Pencapaian sebuah kesuksesan merupakan sebuah perjalanan panjang nan terjal yang harus dilalui dalam roda kehidupan, banyaknya batu ujian yang menghadang haruslah kita lewati demi sebuah kesuksesan. Begitu pula dengan yang dilakukan oleh penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Tetapi, berkat kasih sayang dan ridha Allah Rabbul Izzati yang telah memberikan segenap kekuatan, petunjuk dan kemudahanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul "Perlindungan Hukum Atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Konstruksi (Studi Penerapan Pasal 3,4, Dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Di Kota Malang)".

Semua yang telah penulis capai tidak terlepas dari segala upaya, kesabaran dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada yang terhormat:

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH. MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH, MH. selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan arahan dan masukan yang berarti dalam penulisan skripsi ini.
3. Ummu Hilmy, SH, MS. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan nasehat dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sri Wahyuningsih, SH, MPd. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya atas pengabdiannya. untuk membina dan mendidik penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

6. Bapak Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dan seluruh Staf Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.
7. Bapak Kepala PT. Jamsostek (persero) Unit Kota Malang dan seluruh staf yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.
8. Bapak Rofi selaku Humas Asosiasi Pekerja Konstruksi Indonesia (APSI).
9. Bapak Walliyudin SH. Selaku Ketua Gabungan Pengusaha Konstruksi Nasional Indonesia (GAPEKSINDO).
10. Bapak Ibu tercinta serta seluruh keluarga besar penulis yang selalu berdo'a dan memberikan dorongan moral maupun material hingga terwujudnya skripsi ini.
11. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang angkatan 2004 atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan.
12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Amien…….ya Rabbal 'Alamiin

Malang, 28 April 2008

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan i
Lembar Pengesahani ii
Kata Pengantar iii
Daftar Isi v
Daftar Tabel viii
Abstraksi ix

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Permasalahan 1
B. Perumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Sistematika Penulisan 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Perjanjian Kerja 12
B. Konsep Penerapan Hukum 16
C. PerlindunganPekerja 21
D. Perlindungan Hukum 22
E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja 24
F. Keputusan Mentri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/men/1999 34

BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan Penelitian 38
B. Lokasi Penelitian 38
C. Populasi dan Sampel 39
D. Data Penelitian 40
E. AnalisisData 43
F. Definisi Operasional 44

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden.....46
1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.....46
2. Gambaran Umum PT Jamsostek unit Malang.....47
3. Gambaran Umum Pekerja Konstruksi Di Kota Malang 48
a) Klasifikasi Pekerja Konstruksi 54
b) Hubungan Kerja Pekerja Konstruksi dengan Perusahaan Jasa Konstruksi 57
4. Gambaran Umum Perusahaan Jasa Konstruksi.....59

B. Perlindungan Hukum Berdasarkan Pasal 2, 3, 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Jasa Konstruksi 60
1. Penerapan Perlindungan Hukum Hak Pekerja di Sektor Industri Jasa Konstruksi Dari Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja 60
2. Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Industri Jasa Konstruksi 68
a. Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja 69
b. Implementasi Jaminan Kematian.....76
c. Implementasi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....77
d. Impelemntasi Jaminan Hari Tua.....80

C. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Sektor Jasa Konstruksi 81
1. Faktor yang Pendukung dan Penghambat Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep-196/men/1999.....81
a. Faktor Pendukung.....81

b. Faktor menjadi Penghambat 85

2. Faktor-Faktor Yang Mepengaruhi Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 Tahun 1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi sektor Industri Jasa Kontruksi.....90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....99

B. Saran.....100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Usia Pekerja 51
Tabel 1.2.Tingkat Pendidikan Pekerja 51
Tabel 1.3. Jenis Pekerjaan Responden 51
Tabel 1.4. Masa Bekerja Diproyek Konstruksi Yang Sedang Dikerjakan..... 52
Tabel 1.5. Pengalaman Kerja Sebagai Pekerja Konstruksi 52
Tabel 1.6. Pengetahuan Tentang Jamsostek..... 52
Tabel 1.7. Jumlah kecelakan kerja dari tahun Januari 2005 - juli 2008 53
Tabel 2.1. Besar Santunan Kecelakaan Kerja I 71
Tabel 2.2. Besar Santunan Kecelakaan Kerja II..... 73

ABSTRAKSI

Mohamad Zaini, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang. Oktober 2008, **PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA KONSTRUKSI DARI ASPEK JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi Penerapan Pasal 3,4, Dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Di Kota Malang)** , Ummu Hilmy SH. MS. Sri Wahyuningsih, SH. MPd.

Industri jasa konstruksi mempunyai peran penting karena posisinya yang sangat strategis dan di berbagai negara telah menempatkan konstruksi sebagai penggerak pembangunan bangsa. Para pekerja konstruksi ini sangat rentan terhadap bahaya kecelakaan ataupun penyakit yang diakibatkan kerja mengingat sektor industri konstruksi adalah salah satu sektor yang paling berisiko terhadap kecelakaan kerja, oleh karena itu Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat penting di berikan di sektor ini. Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-196/MEN/1999, berbagai aspek penyelenggaraan program jamsostek diatur secara khusus untuk para tenaga kerja harian lepas, borongan,dan perjanjian kerja waktu tertentu, pada sektor jasa konstruksi. Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jamsostek secara legal dapat dikatakan memadai, tetapi penerapan di lapangan masih perlu dikaji lebih lanjut.

Yang menjadi permasalahan adalah bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja konstruksi atas jaminan sosial tenaga kerja serta faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di sektor industri jasa konstruksi berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.196/Men/1999 Di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja konstruksi yang sedang bekerja pada proyek kontruksi di Kota Malang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* yaitu dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan penelitian. menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatifenggunakan *content analysis* dengan tipe analisis yuridis atau *juridicial analysis.*

Hasil penelitian menunjukkan penenerapan perlindungan hukum berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Jasa Konstruksi kurang begitu optimal, hal ini karena dalam pelaksanaan di lapangan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan bagi pekerja konstruksi hanya setengah dari kesemua paket yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sedangkan pelaksanaan pemenuhan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua tidak dapat diberikan. Faktor pendorong penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalag Pengawasan dan Pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, sosialisasi serta pelayanan yang baik dari PT. Jamsostek unit malang, kesadaran pengusahaan akan pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta upaya dari Asosiasi Pekerja Konstruksi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja konstruksi dalam hal Jaminan Sosial Tenaga Kerja.penghambat sehingga adalah kurangnya pemahaman petugas pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang akan substansi dari Keptusan Menteri Nomor 196 tahun 1999 serta kurangnya motifasi. Dari PT. Jamsostek tidak memiliki kekuatan untuk menegakkan hukum (law enforcement). tidak adanya motifasi pengusaha untuk mensejahterakan pekerjanya pekerja adalah kurangnya pengetahuan akan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebakan ketidak perdulian para pekerja akan Jaminan Sosial Tenaga kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara berkembang, pembangunan di segala bidang merupakan hal yang wajib dilakukan. Di Indonesia sendiri pembanguanan diwujudkan dalam kerangka pembangunan nasional yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Hal yang paling mudah dilihat secara kasat mata dalam pembangunan adalah dari segi fisik atau pembangunan infrastruktur yang ditandai dengan pembangunan perumahan, gedung-gedung, proyek mercusuar, sarana dan prasarana umum.

Berbicara mengenai pembangunan secara fisik sangat erat hubungannya dengan industri jasa konstruksi, peran penting konstruksi adalah posisinya yang sangat strategis dan di berbagai negara telah menempatkan konstruksi sebagai penggerak pembangunan bangsa. Dalam hal ini termasuk dalam proses pembangunan di daerah seperti untuk mendukung ketahanan pangan dan kelancaran proses produksi, mendukung kegiatan sosial budaya, dan meningkatkan aksesibilitas dan ruang mobilitas kepada masyarakat terhadap berbagai kegiatan sosial dan ekonomi. Hal ini diharapkan dapat mengurangi kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas[40]. Kegiatan usaha jasa konstruksi berhubungan dengan proyek-proyek

[40] Anonymus, Analisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Industri Jasa Konstruksi di Indonesia, www.tesis-ilmiah.blogspot.com, diakses tanggal 20- 04-2008

pemerintah maupun swasta yang didapatkan melalui tender yang dimenangkan. Keunikan yang didapat dari usaha jasa ini adalah lokasi yang berpindah-pindah tergantung atas permintaan pemberi proyek, selain itu tenaga kerja yang diperkerjakan selalu berganti-ganti dan umumnya berasal dari masyarakat yang berpendidikan rendah karena dalam menyelesaikan suatu proyek tidak terlalu dibutuhkan pekerja yang pandai tetapi pekerja yang dapat bekerja keras, ulet dan terampil. Saat ini banyak kontraktor-kontraktor tidak berada dalam satu spesifikasi bidang kerja tetapi bergerak dalam beberapa bidang jasa konstruksi yang dapat dikatakan mampu menghasilkan profit yang lebih tinggi daripada bidang kerja yang terspesifikasi. Bisnis jasa konstruksi ini dinilai sangat memberikan keuntungan bagi pengusaha jasa konstruksi.[41]

Tidak dapat dipungkiri bahwa komponen terbesar pekerja konstruksi adalah pekerja kasar yaitu tukang dan kuli bangunan. Pekerja kasar ini umumnya tidak mempunyai pendidikan formal yang tinggi dan hanya mengandalkan pengalaman ataupun hanya sekedar keberanian dan kemampuan fisik mereka. Melalui industri jasa konstruksi inilah orang-orang yang kurang berpendidikan bahkan tidak jarang yang buta aksara dapat terserap menjadi tenaga kerja kasar yang mungkin orang-orang seperti ini tidak bisa terserap menjadi tenaga kerja di sektor industri lain, dari sinilah

[41] Reini d. Wirahadikusumah, Tantangan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Konstruksi di Indonesia, http://www.ftsl.itb.ac.id/kk/manajemen_dan_rekayasa_konstruksi/wp-content, diakses tanggal 16-04 - 2008

nampak jelas peran industri jasa konstruksi dalam membantu pemerintah mengatasi pengangguran.

Para tukang atau pekerja konstruksi harian lepas yang bekerja mandiri di luar pabrik atau instansi yang selama ini terserak, tercecer dan kurang atau tidak pernah mendapatkan perhatian yang layak serta tidak mempunyai posisi tawar dalam menjalankan profesinya, namun pada kenyataanya sangat berperan besar dalam pembangunan fisik di negara kita[42]. Para pekerja konstruksi ini sangat rentan terhadap bahaya kecelakaan ataupun penyakit yang diakibatkan kerja mengingat sektor industri konstruksi adalah salah satu sektor yang paling berisiko terhadap kecelakaan kerja, di samping sektor utama lainnya yaitu pertanian, perikanan, perkayuan, dan pertambangan. Jumlah tenaga kerja disektor konstruksi yang mencapai sekitar 4.5 juta orang, 53% di antaranya hanya mengenyam pendidikan sampai dengan tingkat Sekolah Dasar, bahkan sekitar 1.5% dari tenaga kerja ini belum pernah mendapatkan pendidikan formal apapun. Sebagian besar dari mereka juga berstatus tenaga kerja harian lepas atau borongan yang tidak memiliki ikatan kerja yang formal dengan perusahaan. Kenyataan ini tentunya mempersulit penanganan masalah K3 yang biasanya dilakukan dengan metoda pelatihan dan penjelasan-penjelasan mengenai Sistem Manajemen K3 yang diterapkan pada perusahaan konstruksi[43]

Selain ancaman kecelakan dan penyakit yang diakibatkan oleh kerja, pekerja konstruksi juga sangat jauh dari kata sejahtera ataupun kenyamanan

[42] Anonymus,www.Apsi jatim.co.id
[43] Reini d. Wirahadikusumah, loc. cit.

dalam bekerja oleh karena itu melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem asuransi sosial yang dinamakan asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK). Dengan di tingkatkannya jaminan sosial melalui suatu sistem asuransi maka akan dapat diwujudkan ketentraman dan ketenangan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut, sebenarnya menguntungkan pihak pemborong jasa konstruksi itu sendiri. Karena jika terjadi hal-hal tak terduga seperti kecelakaan ataupun kematian pekerjanya, bisa langsung mendapatkan klaim dari pihak Jamsostek.

Aturan Jamsostek tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Menurut peraturan ini, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari suatu peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, tua dan meninggal dunia. Jamsostek kemudian diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 mengenai penyelenggaraan jamsostek di Indonesia. Kemudian, Peraturan Pemerintah ini diperjelas lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menunjuk PT. ASTEK (sekarang menjadi PT. Jamsostek), sebagai sebuah badan (satu-satunya) penyelenggara jamsostek secara nasional. Sebagai penyelenggara asuransi jamsostek, PT. Jamsostek juga merupakan

suatu badan yang mencatat kasus-kasus kecelakaan kerja termasuk pada proyek-proyek konstruksi melalui pelaporan klaim asusransi setiap kecelakaan kerja terjadi. Untuk saat ini pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per–12/Men/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menggantikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993.

Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-196/MEN/1999, berbagai aspek penyelenggaraan program jamsostek diatur secara khusus untuk para tenaga kerja harian lepas, borongan,dan perjanjian kerja waktu tertentu, pada sektor jasa konstruksi. Karena pekerja sektor jasa konstruksi sebagian besar berstatus harian lepas dan borongan, maka KepMen ini sangat membantu nasib mereka. Para pengguna jasa wajib mengikut sertakan pekerja-pekerja lepas ini dalam dua jenis program jamsostek yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Apabila mereka bekerja lebih dari 3 bulan, pekerja lepas ini berhak untuk ikut serta dalam dua program tambahan lainnya yaitu program jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Khusus mengenai aspek kesehatan kerja diatur melalui Keppres No.22/1993. Dalam Keppres ini, terdapat 31 jenis penyakit yang diakui untuk mungkin timbul karena hubungan kerja. Setiap tenaga kerja yang menderita salah satu penyakit ini berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir (sampai maksimal 3 tahun). Pada umumnya, penyakit-penyakit tersebut adalah sebagai

akibat terkena bahan kimia yang beracun yang berasal dari material konstruksi yang apabila terkena dalam waktu yang cukup lama dapat mengakibatkan penyakit yang serius. Penyakit yang mungkin timbul juga termasuk kelainan pendengaran akibat kebisingan kegiatan konstruksi, serta kelainan otot, tulang dan persendian yang sering terjadi pada pekerja konstruksi yang terlibat dalam proses pengangkutan material berbobot dan berulang, dan penggunaan peralatan konstruksi yang kurang ergonomis. Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jamsostek secara legal dapat dikatakan memadai. Namun, besarnya pembayaran jaminan tersebut sering kali tidak memadai[44]. Selain itu saat ini masih banyak perusahaan jasa konstruksi yang mengabaikan pembayaran jaminan sosial tenaga kerja dengan alasan memperbesar biaya operasional perusahan mengingat mereka telah memberikan upah yang cukup besar kepada para pekerja. Tingkat pengetahuan pekerja akan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja juga dirasa masih kurang. Para pekerja kontruksi umumnya tidak mengerti dengan apa yang disebut jaminan sosial tenaga kerja, mereka cukup pasrah hanya dengan mendapat imbalan langsung dari perusahaan atas jasa mereka berupa upah, mereka berpendapat bahwa dengan bisa bekerja dan mendapat penghasilan saja sudah bersyukur tanpa memperhitungkan bahaya yeng selalu mengancam mereka berupa kecelakaan dan penyakit yang bisa menjadikan mereka tidak mampu bekerja lagi.

Peran pemerintah sebagai badan pengawas yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja konstruksi saat ini dirasa masih kurang, banyak

[44] Reini d. Wirahadikusumah, loc. cit.

sekali perusahaan jasa konstruksi yang tidak mengikut sertakan seluh pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja bebas beroperasi dan seakan tidak mendapat sanksi apapun, belum diketahui secara pasti apa alasan pemerintah tidak menindak perusahaan-perusahan jasa konstruksi yang tidak mengikut sertakan pekerjanya dalam program jamsostek, selama ini yang menjadi alasan pemerintah adalah terbatasnya dewan pengawas ketenagakerjaan.

Dengan di keluarkanya Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Jamianan Sosial Nasional sedikit memberi angin segar bagi kaum buruh untuk dapat memperoleh kesejahterannya, dalam pasal 21 ayat (2) dan (3) undang-undang Jamsosnas tersebut disebutkan bahwa pemerintah wajib memberikan jaminan sosial tenaga kerja dalam hal jaminan kesehatan kepada para pekerja yang tidak mampu membayar iuran jaminan sosial tenaga kerja yang disebabkan pekerja tersebut sudah tidak bekerja lagi akibat pemutusan hubungan kerja ataupun karena alasan lain. Tetapi saat ini yang perlu dipertanyakan kembali apakah pemerintah serius menindaklanjuti apa yang telah mereka janjikan dalam undang-undang ini.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian dalam latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang patut dikaji secara mendalam, yaitu:

1. Bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di sektor industri jasa konstruksi berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.196/Men/1999 Di Kota Malang
2. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di sektor industri jasa konstruksi berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.196/Men/1999 Di Kota Malang.

C. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di sektor industri jasa konstruksi berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.196/Men/1999 Di Kota Malang
2. Mendiskripsikan dan menganalisis faktor yang menjadi pendukung dan penghambat penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja harian lepas di sektor industri jasa konstruksi berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.196/Men/1999 Di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan hukum perdata pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan

pada khususnya, terutama dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja dalam hal jaminan sosial tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan jasa konstruksi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja mengingat pentingya program jaminan sosial tenaga kerja. .

b. Bagi pekerja konstruksi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wahana informasi dan memberi gambaran sehingga dapat memberi kesadaran bagi para pekerja akan pentingnya memperjuangkan hak-hak normatif pekerja dalam hal jaminan sosial tenag kerja.

c. Bagi PT. Jamsostek.

Diharapkan dapat membantu PT. Jamsostek dalam mensosialisasikan program-program jamsostek kepada para pekerja khususnya program jamsostek bagi pekerja konstruksi.

d. Bagi Pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di sektor Industri Jasa Konstruksi serta dapat dijadikan masukan yang nantinya dapat di tindak lanjuti dalam kegiatan Pengawasan dan Pembinaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Sektor Industri Jasa Kontruksi.

e. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang hak-hak normatif pekerja dalam hal jaminan sosial tenaga kerja.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang sistematis untuk membahas permasalahan yang telah ditetapkan. Adapun penulisan skripsi ini dibagi menjadi 4 bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pengantar dari keseluruhan penulisan yang memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI SEKTOR INDUSTRI JASA KONSTRUKSI ,

Bab ini berisi tentang kajian pustaka tentang Perlindungan Hukum, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Keputusan Menteri Tengaga Kerja Nomor Kep-196/MEN/1999.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang bagaimana peneliti menguraikan cara pelaksanaan penelitian, mulai dari merumuskan pendekatan penelitian yang digunakan hingga bagaimana menganalisis hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian yuridis sosiologis.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian inti dari penulisan yang akan membahas hasil-hasil yang telah diperoleh dari penelitian di lapangan mengenai penerapan perlindungan hukum dari aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja di sektor Indistri Jasa Kontruksi berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/MEN/1999 di Kota Malang dan menganilsafaktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan perlindungan hukum dari aspek jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja konstruksi

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan berdasarkan uraian dan data penelitian yang merupakan jawaban dari permasalahan yang telah diteliti serta saran-saran yang bermanfaat dan dapat dijadikan rekomendasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

2. Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Keputusa Menteri Tenaga kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang persyaratan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1) Dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin
2) Tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja.

Sedangkan Jenis dan Sifatnya Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 adalah:

1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

2) Pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4) Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1) Paling lama 2 tahun dan hanya diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
2) Dalam hal diperpanjang 7 (tujuh) hari sebelum berakhir diberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau buruh.
3) Pembaharuan hanya boleh 1 (satu) kali dan paling lama 2 tahun.
4) Dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari.

b. Perjanjian Kerja Harian Lepas

Menurut pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga kerja nomor 150 tahun 1999 pengertian tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah berdasarkan atas kehadirannya secara harian.

Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah, maka hal ini didasarkan pada faktor kehadiran sehingga dapat dilakukan dengan membuat perjanjian kerja

harian lepas. Tetapi untuk mengadakan perjanjian kerja harian lepas, dipersyaratkan hal-hal sebagai berikut:[45]

1) Kurang dari 21 hari kerja dalam 1 bulan
2) Jika pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pekerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
3) Wajib membuat perjanjian kerja harian lepas, sekurang-kurangnya memuat : nama/alamat pemberi kerja, nama/ alamat pekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, besarnya upah yang/imbalan.
4) Daftar pekerja/buruh yang disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja harian lepas

c. Perjanjian Menurut Waktu Tidak Tertentu

Menurut pasal 1603 huruf g ayat (1) KUH Perdata Perjanjian Kerja waktu yang tidak tertentu adalah Perjajian Kerja dimana waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, dalam peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan. Pada umumnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini diberlakukan untuk karyawan tetap. Masa berakhirnya perjanjian kerja adalah apabila terjadi PHK baik karena meninggal, menundurkan diri, pensiun, atau pemecatan.

[45] Zainuddin, Pekerja Harian Lepas dan Pekerjaan Musiman, Sriwijaya Post Minggu, 14 Agustus 2005, www. Sriwijaya Post. Com.diakses tanggal 3 mei 2006.

d. Perjanjian Kerja Borongan

Perjanjian Kerja Borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja[46]

Jadi dalam perjanjian pemborongan hanya ada dua pihak yang terkait dalam perjanjian pemborongan yaitu pihak kesatu disebut pihak yang memborongkan atau prinsipal, (kepala kantor, Satuan Kerja, Pemimpin Proyek, dll) dan pihak kedua disebut pemborong atau rekanan, kontraktor.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, yang pada intinya adalah sebagai berikut :

a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjan;
b. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha;
c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda atau menerima sanksi jika melakukan pelanggaran atau perbuatan tang merugikan perusahan baik karena kesengajaan atau kelalaian.

Hak-hak normatif pekerja dapat diartikan sebagai hak-hak yang pemerolehanya, keberadaaanya dan pelaksanaanya dijamin oleh peraturan perundang-undangan, hak-hak normatif pekerja antara lain:[47]

[46]Aabdul khakim, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 (edisi revisi), PT.Citra Aditya Bakti, bandung, hal 74.

a. Upah beserta tunjangan-tunjanganya;
b. Hak cuti/istirahat;
c. Hak mogok kerja;
d. Hak atas Jaminan Sosial Tenaga kerja;
e. Hak berserikat;
f. Hak untuk menjalankan ritual keagamaan dan atau kepercayaannya hak-hak lain yang terkait dengan pelaksanaan kewajiban normatifnya sebagai pekerja atau tenaga kerja.

B. Konsep Penerapan Hukum

1. Pengertian Penerapan Hukum (Implementasi hukum)

Pengertian "implementasi" dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah penerapan. Sedangkan penerapan di sini memiliki dua arti yaitu:[48]

a. Sebagai pelaksanaan dari peraturan yang telah ada ke dalam tindakan nyata di lapangan oleh para pelaksananya.
b. Dapat pula berarti merupakan suatu usaha untuk menyesuaikan suatu peraturan yang berlaku atau peraturan yang baru itu sebagai acuan bagi peraturan yang akan datang (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta).

Dalam kamus Webster pengertian implementasi dirumuskan secara pendek, dimana *"to implementation"* (mengimplementasikan) berarti "*to*

[47] Machsoen ali, Aspek Hukum Jamsotek dalam Perspektif Hak-Hak Normatif Pekerja, Arena Hukum no. 10 tahun IV, Maret 2000.

[48] Anonymus, Implementasi Konvensi Larangan Perdagangan Anak (Convention On The Rights Of The Child 1989 Article 35. http:/Notomihardjo.worldpress.com. diakses tanggal 9 mei 2008

provide means for carrying out; to give practical effec to" (menyajikan alat bantu untuk melaksanakan; menimbulkan dampak/berakibat sesuatu)[49].

Implementasi hukum merupakan bagian suatu proses yang terdiri atas penyusunan formulasi hukum, implementasi hukum dan diakhiri dengan evaluasi hukum. Berakhirnya pembuatan hukum, maka disusul tahap berikutnya yakni tahap pelaksanaannya secara kongkrit dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Kegiatan melaksanakan substansi formulasi hukum disebut dengan implementasi dari sebuah hukum, wadah tempat implementasi suatu hukum adalah masyarakat (*Society*). Kegiatan sebagaimana disebutkan di atas menurut Satjipto Rahardjo adalah yang dimaksud dengan penegakan hukum itu[50].

Penulis mengunakan istilah *Penerapan* dalam skripsi ini sebagai kata ganti dari *Implementasi* yang dimaskud para pakar hukum dengan berpedoman pada arti kata implementasi adalah penerapan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia.

2. Tahap-Tahap Penerapan (Impelentasi)

Untuk mengefektifkan implementasi suatu Peraturan atau kebijakan yang ditetapkan, maka diperlukan adanya tahap-tahap implementasi.

M. Irfan Islamy membagi tahap implementasi dalam dua bentuk, yaitu:[51]

---

[49] Solichin Abdul Wahab, Analisis Kebijaksanaan dan Formulasi Kebijakan Negara,Bumi Aksara, jakarta, 1997. hal. 64.

[50] Prasetyo Hadi Purwandoko, Implementasi Agreement On Trade Related Aspects Of Intellectual Property Rights Oleh Pemerintah Indonesia, www.Hukum_UNS.co.id. diakses 14 oktober 2008.

[51] Bambang Supriyadi, Loc. Cit.

a. Bersifat self-executing, yang berarti bahwa dengan dirumuskannya dan disahkannya suatu Peraturan atau kebijakan maka Peraturan atau kebijakan tersebut akan terimplementasikan dengan sendirinya, misalnya pengakuan suatu negara terhadap kedaulatan negara lain.
b. Bersifat non self-executing yang berarti bahwa suatu Peraturan atau kebijakan perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan pembuatannya tercapai.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Hukum

Dalam struktur kenegaraan modern, maka tugas penegakan hukum dijalankan oleh komponen eksekutif dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif tersebut, sehingga sering disebut birokrasi penegakan hukum (Satjipto Rahardjo, 1982:181)[52]. Berdasarkan pendapat tersebut, agar suatu aturan dapat diimplementasikan dengan baik membutuhkan sedikitnya dua syarat yang harus dipenuhi, yakni adanya masyarakat tertentu dalam suatu wilayah tertentu tempat berlakunya hukum tersebut, dan adanya eksekutif yang menunjuk birokrasi pelaksanaan aturan tersebut.

Dalam konteks masyarakat modern sebagai-mana digambarkan oleh Satjipto Rahardjo di atas, maka hukum diimplementasikan dalam suatu masyarakat sehingga hukum harus mampu diadaptasi oleh masyarakat dan hukum mampu mengakomodasi perkembangan masyarakat. Di sisi lain,

[52] Prasetyo Hadi Purwandoko, Loc Cit.

aparatur pelaksanaan birokrasi eksekutif dalam menegakkan hukum juga terkait pada aturan dan norma tertentu yang ada dalam lembaganya. .

Hukum tidak dapat bekerja atas kekuatannya sendiri, melainkan hukum hanya akan dapat berjalan melalui manusia. Manusialah yang menciptakan hukum, tetapi juga untuk pelaksanaan hukum yang telah dibuat itu masih diperlukan campur tangan manusia pula. Untuk itu masih diperlukan adanya beberapa langkah yang memungkinkan ketentuan hukum dapat dijalankan. Pertama, harus ada pengangkatan pejabat sebagaimana ditentukan dalam peraturan hukum. Kedua, harus ada orang-orang yang melakukan perbuatan hukum. Ketiga, orang-orang tersebut mengetahui adanya peraturan tentang keharusan bagi mereka untuk menghadapi pegawai yang telah ditentukan untuk mencatatkan peristiwa hukum tersebut (Satjipto Rahardjo, 1980:71)[53].

Mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi berfungsinya kaedah hukum dalam masyarakat A. Muktie Fadjar memberikan beberapa faktor penting yang ada di dalam penegakan hukum, faktor-faktor itu adalah[54]:

[53] Ibid.

[54] Endro Susanto, Skripsi,2003, Implementasi Psal 14 C Undang-Undang Nomor 12 tagun 1995 Tentang Lembaga Pemasyarakatan Yang terkait Dengan Pemberian Pendidikan dan Kesehatan Kepada Narapidana (Studi di Lapas Kelas I Madiun)

a. Faktor Substansial

Peraturan hukum yang akan ditegakkan pengkaidahannya harus jelas dan tegas dan tidak mengandung multi interpretasi.

b. Faktor struktural

Penegakan hukum sangat ditentukan oleh aparatur penegak hukumnya, yaitu orang-orang atau pejabat yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan, pemeliharaan dan usaha-usaha mempertahankan hukum yang apabila dipandang perlu sesuai dengan fungsinya yang diatur oleh Undang-Undang dapat memaksakan berlakunya hukum.

c. Faktor Kultural

Sikap para fungsionaris hukum sangat membantu penegakanhukm di suatu negara dan hal ini berhubungan erat dengan kebudayaan, pengetahuan dan pendidikan dimana ketiganya sangat berpengaruh bagi kesadaran para fungsionaris hukum tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan kesadaran hukum adalah keinsyafan untuk bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku.

d. Faktor Managerial

Faktor pengorganisasian dalam penegakan hukum sangat penting, misalnya bagaimana menghindari tumpang tindih peraturan, bagaimana menyebarkan peraturan dalam masyarakat dan bagaimana menyelesaikan perkara secara cepat agar tidak berlarut-larut.

Berfungsinya kaedah hukum dalam masyarakat sangat bergantung dari hubungan yang serasi (kaitan proporsionil) antara keempat faktor tersebut di atas. Tujuan kaedah hukum adalah kedamaian hidup antar pribadi. Oleh karena itu, tugas dari penegak hukum adalah memelihara dan menegakkan kedamaian. Oleh karena itu, tugas penegak hukum adalah memelihara dan menegakkan kedamaian.

C. Perlindungan Pekerja

Perlindungan pekerja menurut Kartasapoetra dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:[55]

a. Norma Keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
b. Norma Kesehatan kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi drajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.

   Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hegienie kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah

[55] Zainal Asikin, dkk. Dasar-dasar hukum perburuhan, Cet. IV, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hal. 76.

penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat-syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan danmoril kerja yang menjamin daya guna kerja tinggi serta menjamin perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral;

d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak mendapat ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

D. Perlindungan Hukum.

1. Pengertian Perlindungan Hukum.

Perlindungan hukum menurut Sadtjipto Rahardjo mengemukakan perlindungan hukum adalah pemberian pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlidungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum[56].

Sedangkan philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan

[56] Satjipto Rahardjo, Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang sedang berubah, Jurnal masyarakat hukum, edisi 10, 1993. hlm. 10

terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.[57]

Istilah perlindungan hukum sebenarnya merupakan penyempitan dari perlindungan itu sendiri, dimana hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia hak dan kewajiban untuk melakukan tindakan hukum.

2. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.

Prinsip dasar perlindungan hukum adalah terkait dengan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dan prinsip negara hukum yang segala tindakan berdasarkan hukum.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasan pijaknya adalah pancasila sebagai dasar ideologi dan falsafah negara. Perlindungan hukum dan kepastian hukum merupakan faktor yang sangat penting bagi buruh atau pekerja, karena dalam hal ini merupakan perlindungan untuk mereka dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam hal upaya menciptakan perlindungan hukum bagi buruh/pekerja dapat dilihat dari dua segi :

a) Perlindungan Preventif

[57] Hikmatul ula, Skripsi, perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan terhadap adanya segresi kerja dan implikasinya terhadap upah dan kesempatan memilih jenis kerja (studi di Pt. Otsuka Lawang)

Perlindungan Preventif dilakukan untuk mencegah terjadinya perbuatan/tindakan merugikan terhadap buruh atau pekerja, perempuan dan anak. Dalam hal ini lebih ditekankan pada upaya hukum yang dilakukan oleh buruh/pekerja untuk mempertahankan hak-hak dari pengusaha dalam Undang-Uundang, perjanjian kerja maupun PKB.

b) Perlindungan Represif.

Perlindungan hukum represif baru dilakukan pada saat pelaksanaan perjanjian berlangsung. Dalam hal ini lebih ditekankan pada upaya buruh/pekerja untuk mencari penyelesaian sengketa/perselisihan dalam rangka mempertahankan hak-hak yang dimiliki buruh/pekerja baik dalam Undang-Undang, Perjanjian Kerja maupun PKB.

E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti 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[58].

[58] Zulaini Wahab, Dana Pensiun dan Jaminan Sosial tenaga kerja di indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 143

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah[59]:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
b. Jaminan Kematian (JKM)
c. Jaminan Hari Tua (JHT)
d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

2. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggaraan Program Jamsostek bersifat wajib dan dilaksanakan dengan sistem asuransi sosial untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lainya dari Badan Penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya.[60]

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, telah ditetapkan Perusahan Perseroan PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja disingkat PT. Jamsostek (sebelumnya bernama PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja disingkat PT Astek), sebagai Badan Penyelenggara tunggal program jaminan sosial tenaga kerja.[61]

PT. Jamsostek merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai 2 (dua) tugas khusus, yaitu:[62]

a. Mengadministrasikan kepesertaan Jaminan Hari Tua (JHT) dan menginvestasikan dana iuran Jaminan Hari Tua (JHT);

[59] Ibid.
[60] Ibid. hal 146.
[61] Ibid, hal 147.
[62] Ibid.

b. Bertindak sebagai perusahaan asuransi jiwa yang mengelola program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Walaupun PT. Jamsostek bertindak sebagai perusahaan asuransi jiwa sebagaimana dikemukakan di atas, namun PT Jamsostek tidak tunduk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Peransuransian. Sebagai dasar hukum dari Penyelenggaraan Program Jamsostek adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Yang dimaksud dengan Jaminan Kecelakaan kerja (JKK) adalah santunan yang berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya atau cacat total selama-lamanya baik, fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak mendapat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).[63]

Devinisi kecelakaan kerja itu sendiri terdiri dari beberapa hal, antara lain:[64]

[63] Ibid. Hal. 143.

[64] Sendjung H. Manulang, pokok-pokok hukum ketenaga kerjaan indonesia, Rineke Cipta, Jakarta, 1990, hal. 131.

1) Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau di lingkungan tempat kerja.
2) Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan setiap hari.
3) Kecelakan kerja di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkut paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
4) Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.

Kewajiban-kewajiban pengusaha dalam kaitanya dengan kecelakaan kerja maka adalah:[65]

1) Wajib menangulangi terlebih dahulu segala akibat kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja.
2) Wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
3) Wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja dengan surat tercatat kepada kantor Departemen Tenga Kerja dan Badan Penyelenggara secepat-cepatnya tidak lebih dari 2 kali 24 jam.
4) Wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara secepat-cepatnya tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.

Fungsi dari laporan itu sendiri adalah untuk mengetahui sebab-sebab kecelakaan dan kaitannya dengan hubungan kerja, serta untuk menetapkan tunjangan.

b. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian (JKM) adalah santunan kematian berupa uang tunai dan santunan berupa uang untuk pengganti biaya pemakaman, seperti pembelian tanah (sewa/retribusi), peti jenasah, kain kafan, transportasi dan lain-lain yang berkaitan dengan tata-cara pemakaman

[65] Ibid. hal. 133.

sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing dari tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (JKM)[66].

Iuran untuk pembiayaan program asuransi kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, dan besarnya iuran ini ditetapkan sebesar 0,5 % dari upah tenaga kerja yang bersangkutan. Perusahaan akan membayar iuran ini kepada ASTEK dengan cara tunai atau cek atau juga dengan cara pemindah bukuan secara giral setiap bulan dan selambat-lambatnya pada pertengahan bulan. Jaminan ini diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja yang bersangkutan akan menerima Jaminan Hari Tua. Dan apabila tenaga kerja tersebut meninggal dunia setelah usia pensiun (setelah mencapai usia 55 tahun), maka tentunya perusahaan tidak terikat kewajiban untuk membayar jaminan kematian terhadap ahli waris tenaga kerja tersebut.[67]

Pihak yang berhak mengajukan permohonan pembayaran jaminan kematian kepada Badan Penyelenggara perlu menyertakan bukti-bukti, yaitu kartu peserta dan surat keterangan kematian. Berdasarkan kemajuan pembayaran tersebut, Badan Penyelenggara membayarkan

[66] Zulaini Wahab, Op. Cit. Hal. 144.
[67] Sendjung H. Manulang, Op.Cit., hal. 135.

santunan kematian dan biaya pemakaman kepada yang berhak (Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993).[68]

Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak yang meliputi:

1) Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah)
2) Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000.00 (dua ratus ribu rupiah)

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah santunan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena:

1) telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun; atau
2) cacat tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Jika tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua (JHT) dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.[69]

Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembanganya. Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dan dapat dilakukan:

1) Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah), atau

[68] Abdulkadir Muhammad, Op. Cit., hal. 232.
[69] Zulaini Wahab, Loc. Cit.

2) Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah atau lebih dan dilakukan paling lama 5 (lima) tahun.

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala tersebut dilakukan berdasarkan pilihan tenaga kerja yang bersangkutan (pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993).[70]

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya jaminan hari tua ini adalah:[71]

1) Usia
2) Masa kerja dan
3) Lama kepesertaan

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Yang dimaksud Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) adalah jaminan berupa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.[72]

Badan Penyelenggara menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang meliputi: rawat jalan tingkat pertama; rawat jalan tingkat lanjutan; rawat inap; pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan; penunjang diagnostik;

[70] Abdulkadir Muhammad, Op. Cit., hal. 234
[71] Sendjung H. Manulang, Op. Cit. hal. 134.
[72] Ibid.

pelayanan khusus; dan gawat darurat. Dalam menyelenggarakan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib:[73]

1) Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta;
2) Memberikan keterangan yang perludiketahui peserta mengenai paket pemeliharan kesehatan yang diselenggarakan (pasal 35 dan pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993).

4. Kepesertaan Dan Sanksi

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Pasal 99 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.[74]

Sehubungan dengan kepesertaan Jamsostek, Badan Penyelenggara dalam hal ini PT Jamsostek berkewajiban untuk menyampaikan kepada pengusaha:

a. Sertifikat kepesertaan untuk masing-masing perusahaan sebagai tanda kepesertaan;
b. Kartu peserta untuk masing-masing tenaga kerja sebagai tanda kepesertaan dalam program jamsostek;
c. Kartu Pemeliharaan kesehatan untuk masing-masing tenaga kerja bagi yang mengikuti program Jaminan Pemeliharan Kesehatan (JPK)

[73] Abdulkadir Muhammad, Op.Cit. hal 234.
[74] Zulaini wahab, Op. Cit. hal. 148.

Kepesertaan perusahaan dan tenaga kerja dalam program jamsostek berlaku sejak pendaftaran dan pembayaran iuran pertama dilakukan oleh pengusaha.[75]

Berdasarkan Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diancam dengan kurungan, selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) apabila:[76]

a. Perusahaan yang termasuk kriteria wajib ikut program Jamsostek, tetapi tidak melaksanakan;
b. Pengusaha yang tidak melaporkan terjadinya kecelakaan kerja dalam waktu tidak lebih 2 (dua) kali 24 jam
c. Pengusaha yang tidak memiliki daftar tenaga kerja dan tidak menyampaikan data ketenagakerjan yang ada, atau data yang disampaikan tidak benar;
d. Perusahan yang tidak membayar iuran jamsostek;
e. Badan Penyelenggara (PT. Jamsostek) yang tidak membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tiak lebih dari 1 (satu) bulan.

Jenis Tindak pidana tersebut diatas adalah pelanggaran.

Sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha akan dikenakan kepada pengusaha yang:[77]

1) Tidak mengikut sertakan pekerjanya dalam program jamsostek;
2) Tidak memberikan jaminan kecelakaan kerja (JKK) kepada tenaga kerja;
3) Tidak menyampaikan kartu peserta program jamsostek kepada masing-masing peserta;
4) Tidak memberikan pertolongan pertama kepada kecelakaan kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan;
5) Tidak melaporkan kepada badan penyelenggara (PT. Jamsostek) perubahan mengenai:
   a. alamat perusahaan;
   b. kepemilikan perusahaan
   c. jenis atau bidang usaha;

[75] Ibid, hal 149
[76] Ibid, hal. 164.
[77] Ibid, hal. 165.

d. jumlah tenaga kerja dan keluarganya;
e. besarnya upah setiap tenaga kerja.

6) Tidak melaporkan setiap kecelakaan kerja dan akibat kecelakaan kerja kepada kantor Depnaker dan Badan Penyelenggara setempat;
7) Tidak melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja;
8) Tidak membayar upah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan selama yang bersangkutan belum mampu bekerja.

Penyidik adalah pejabat Kepolisian Republik Indonesia, juga kepada pegawai negeri sipil tertentu di departemen yang membidangi ketenagakerjaan diberikan wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Untuk melakukan penyelidikan tindak pidana terhadap program Jamsostek. Penyidik berwenang:[78]

1) Melakukan penelitian atas kebenaran laporan atau keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Jamsostek;
2) Melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana di bidang jamsostek;
3) Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana korupsi di bidang jamsostek.

F. Keputusan Mentri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/men/1999

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/men/1999 tentang program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan PKWT pada sektor jasa konstruksi disahkan pada tanggal 29 september 1999. keputusan menteri ini merupakan pengganti dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 425/men/1984 tentang petunjuk pelaksanaan program astek bagi tenaga kerja borongan/harian lepas pada kontraktor jasa industri konstruksi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999 ini terdiri dari 8 Bab dan 24 Pasal dengan Perincian sebagai berikut:

[78] Ibid, hal. 166.

1. Bab I Ketentuan Umum : Pasal 1
2. Bab II Kepesertaan Dan Program : Pasal 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8
3. Bab III Besar dan Tata Cara Pembayaran Iuran : Pasal 9, 10, 11, 12, dan 13.
4. Bab IV Besar dan Tata Cara Pembayaran Jaminan : Pasal 14, 15, 16, 17, 18, dan 18.
5. Bab V Pengawasan dan Pembinaan : Pasal 19 dan 20
6. Bab VI Ketentuan Peralihan : Pasal 21
7. Bab VII Ketentuan Lain-lain : Pasal 22 dan 23
8. Bab VIII Ketentuan Penutup : Pasal 24.

Jika dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 425 tahun 1984 dalam pasal 2 ayar (1) pekerja konstruksi berhak mendapatkan jaminan sosial berupa asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian maka dalam Keputusan Mentri Tenaga Kerja nomor 196 tahun 1999 hak-hak normatif pekerja dari segi jaminan sosial diperbarui lagi dengan menambah Jaminan Pemeliharan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua.

Adapun Jaminan Sosial yang diberikan kepada pekerja Konstruksi dalam Keputusan Menteri Nomor 196 Tahun 1999 dalam pasal 2 menyebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian kepada

Badan Penyelenggara. Selain Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja jika pekerja tersebut bekerja lebih dari 3 bulan berturut turut maka pekerja tersebut berhak atas jaminan kesehatan dan jaminan Hari tua seperti ketentuan pasal 3, 4 dan 5.

Dalam pasal 3 mengatur jaminan jaminan sosial bagi pekerja Lepas harian dengan ketentuan pasal 3 sebagai berikut:

(1) Dalam hal penyedia jasa mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk melakukau pekerjaan secara terus menerus selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, dan setiap bulannya tidak kurang dari 20 (dua puluh) hari wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan
(2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ay at (1) harus dilakukan terhitung sejak tenaga kerja harian lepas telah bekerja melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Selanjutnya ketentuan mengenai pekerja borongan diatur dalam pasal 4 yang berbunyi :

(1) Dalam hal penyedia jasa mempekerjakan tenaga kerja borongan selama 3 (tiga) bulan secara berutur-tumt atau lebih, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
(2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan terhitung sejak tenaga kerja borongan telah bekerja meiewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Sedangkan pasal 5 Keputusan menteri tenaga kerja nomor 196 tahun 1999 mengatur tentang pemberian jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja PKWT dengan ketentuan sebagai berikut:

Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 di perpanjang sehingga bekerja selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih, penyedia jasa wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk besarnya iuran bagi kepesertaan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu dalam program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan sebagai berikut:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja, sebesar 1,74% dari upah sebulan;
b. Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;
c. Jaminan Hari Tua, sebesar, 5,70% dari upah sebulan dengan rincian sebesar 3,70% ditanggung penyedia jasa dan sebesar 2% ditanggung tenaga kerja;
d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum
bekerluarga, dengan ketentuan upah sebulan setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Sedangkan jika dalam hal iuran didasarkan atas Nilai Kontrak Kerja Konstruksi dan nilai komponen upahnya tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ditetapkan sebagai berikut:

a. pekerjaan konstruksi sampai dengan Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sebesar 0,24% dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi;
b. pekerjaan konstruksi diatas Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sebesar penetapan iuran huruf a
ditambah 0,19% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 100.000.000,-(seratus juta rupiah);
c. pekerjaan konstruksi di atas Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), sebesar penetapan iuran huruf
b ditambah 0,15% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah);
d. pekerjaan konstruksi diatas Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) sampai dengan Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf c ditambah 0,12% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 1000.000.000,- (satu milyar rupiah);
e. pekerjaan konstruksi diatas Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf d ditambah 0,10% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah).

Pengawasan Keputusan Menteri ini dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan dalam hal Pembinaan dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Teknis sesuai dengan Fungsinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis, yaitu mempelajari suatu permasalahan dilihat dari segi hukumnya, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-196/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pada Sektor Jasa Konstruksi. Kemudian meneliti dengan penerapan dilapangan yang dilakukakan oleh perusahaan jasa kontruksi dalam hal pemenuhan hak-hak normatif pekerja konstruksi dari segi jaminan sosial tenaga kerja.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di tempat-tempat yang sedang melakukan pengerjaan proyek konstruksi di wilayah Kota Malang, lokasi ini dipilih karena dalam beberapa tahun ini Kota Malang sedang sangat aktif melakukan pembangunan untuk proyek-proyek yang berskala besar seperti Mal, Fly Over, Stadion dan lain-lain. Selain proyek-proyek berskala besar volume pembangunan proyek berskala kecil juga tidak kalah banyaknya seperti pembangunan perumahan, rumah kontrakan, gedung sekolah, tempat ibadah dan lain sebagainya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja konstruksi yang sedang bekerja pada proyek kontruksi di Kota Malang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* yaitu dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan penelitian. Dalam *purposive sample*, besarnya ukuran sample tidak dipersoalkan. Sampel yang diambil hanya hanya sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain, sample yang dihubungi adalah sample yang sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan bedasarkan tujuan penelitian.

Sampel dalam penelitian ini sesuai dengan metode *purposive sample*, adapun sample yang diambil terdiri dari 70 orang pekerja/buruh dari 3 proyek kontruksi dengan rincian

a) 30 orang dari proyek berskala besar (yaitu Proyek kontruksi dengan Nilai Kontrak Kerja Kontruksi di atas Rp 1.000.000.000,- (1 Milyar rupiah))
b) 20 orang dari proyek berskala menengah (yaitu Proyek kontruksi dengan Nilai Kontrak Kerja Kontruksi antara Rp100.000.000,- (seratus Juta Rupiah) sampai dengan Rp 1.000.000.000,- (1 MilyarRupiah))

c) 20 orang dari proyek berskala kecil (yaitu Proyek kontruksi dengan Nilai Kontrak Kerja Kontruksi di bawah Rp. 100.000.000,- (seratus juta Rupiah))

Penulis mengambil sampel sejumlah 70 orang kerena menurut penulis 70 orang sudah cukup untuk mendapatkan gambaran dari jawaban responden mengingat meskipun pekerja yang saat ini bekerja di proyek kontruksi di kota malang cukup besar tetapi sifat dari pekerja kontruksi tersebut sangat homogen dimana kesemuanya mempunyai jenis kelamin laki-laki dan tingkat pendidikan dan sosial ekonomi yang tidak terlalu beragam.

D. Data Penelitian

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan permasalahan yang akan dikaji yaitu:

a. Data Primer.

Adalah data dasar atau data asli yang diperoleh peneliti dari tangan pertama, dari sumber-sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan oleh orang lain baik itu dari obyek penelitian dan informan kunci. Dalam data primer ini mengandung data faktual yang didapat dari penelitian lapangan dengan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang terkait di lokasi penelitian.

Data primer disini digunakan untuk mengetahui jawaban dari permasalah. Penulis melakukan wawancara terhadap informan kunci yang terdiri dari :

a) Informan kunci dari PT Jamsotek yaitu Kepala PT Jamsostek unit Malang dan pegawai kantor PT. Jamsostek Ka. Sub. Bag Umum SDM dan Pegawai Bagian Pemasaran.

b) Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang Sub. Bag. K3 dan Astek.

c) Pengurus sekretariat Asosiasi Pekerja Konstruksi (APSI) Jatim,

d) Ketua Gabungan Pengusaha Konstruksi Indonesia (Gapeksindo) Malang

Selain dari informan kunci penulis juga melakukan wawancara terhadap subyek penelitian yaitu para pekerja konstruksi untuk mengetahui pemenuhan hak-hak normatif pekerja konstruksi dalam hal jaminan sosial tenaga kerja oleh perusahaan jasa konstruksi.

b. Data Sekunder

Data Sekunder terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, hasil penelitian, jurnal, serta dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, yaitu antara lain:

- Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga kerja khususnya bagi pekerja konstruksi
- Peraturan Perundang-undangan yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas, Pekerja Borongan dan PKWT Sektor Industri Konstruksi

2. Sumber Data Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini penulis memperolehnya dari dua sumber data, yaitu:

a. Data Primer diperoleh secara langsung dari informan kunci yaitu di PT. Jamsostek Unit Malang, Dinas Ketenagkerjaan Kota Malang, Sekretariat APSI Jatim di Sidoarjo dan sekretariat GAPEKSINDO Malang dari obyek penelitian di proyek-proyek pengerjaan konstruksi di kota Malang

b. Data Sekunder diperoleh dari dokumen yang berkaitan dengan program jaminan sosial tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan pekerja konstruksi, yang dokumen-dokumen dari PT. Jamsostek dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang. sumber bahan bacaan pada Perpustakaan Brawijaya Malang, Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan Perpustakaan Umum Kota Malang.

3. Teknik dan Alat Pengumpul data

a. Teknik Pengumpulan Data

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini di peroleh melalui wawancara berencana dengan menggunakan pedoman wawancara (interview guide). Peneliti menggunakan pedoman wawancara agar wawancara tersebut berjalan lancar, sistematis dan sesuai rencana. Pedoman wawancara tersebut berupa daftar pertanyaan, dari daftar

pertanyaan tersebut kemudian penelti menuliskan setiap jawaban dari responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dengan cara melakukan studi kepustakaan (*library research*) dari bahan pustaka, dengan mengutip data dari buku, dokumentasi, literatur, artikel dari surat kabar, maupun *browsing* internet serta dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah Jaminan Sosial Tenaga kerja

b. Alat Pengumpul data

Alat pengumpul data yang digunakan untuk menggali data primer adalah pedoman wawancara, catatan lapangan (field note), serta alat perekam suara.

Sedangkan alat pengumpulan data skunder adalah alat-alat tulis, printer, mesin foto copy dan mesin Scaner. Yang digunakan oleh peneliti untuk mencatat atau mengutip dari literatur.

E. Analisis Data.

1. Proses Analisis

Berbagai data yang diperoleh sebelum dianalisis akan diolah terlebih dahulu dalam proses pengolahan data. Pengolahan data pada umumnya dilakukan melalui tahap-tahap berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*)

Yaitu pembenaran apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, dokumen, wawancara, sudah dianggap relevan, jelas, tidak berlebihan dan tanpa kesalahan.

2. Penyusunan/sistematisasi data (*constructing/systematizing*)

Yaitu kegiatan mengelompokkan secara sistematis data yang sudah diedit dan menurut data dan urutan masalah.

Setelah melakukan proses pengolahan data penulis menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif, yaitu mengungkapkan suatu keadaan atau masalah atau peristiwa sebagaimana adanya dan menyandarkan kepada logika dalam bentuk uraian kalimat-kalimat. Dengan metode analisis tersebut akan menjelaskan secara nyata mengenai Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas, Pekerja Borongan dan PKWT Sektor Industri Konstruksi

Dalam metode analisis deskriptif kualitatif ini menggunakan *content analysis* dengan tipe analisis yuridis atau *juridicial analysis* yaitu tipe analisis penelitian hukum yang bertujuan untuk mengungkapkan lebih komprehensif tentang segi negatif (cacat hukum) dan juga segi positif (keunggulan) suatu peristiwa hukum dan produk hukum sehingga diperoleh gambaran komprehensif (*comprehensive analysis*), tidak hanya dari atas meja kerja, tetapi juga dari lapangan, yaitu lapisan masyarakat bawah.

F. Definisi Operasional.

Berikut ini pengertian istilah yang digunakan untuk memberikan batasan-batasan dalam penelitian:

1. Perlindungan Pekerja

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengkhususkan perlindungan pekerja dalam Perlindungan Hukum terhadap hak-hak pekerja harian lepas yang bekerja di sektor industri konstruksi.

2. Hak Hak Pekerja

Hak-Hak pekerja adalah hak-hak normatif pekerja atas jaminan sosial yang terdiri dari:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
b. Jaminan Kematian;
c. Jaminan Kesehatan:
d. dan Jaminan Hari Tua.

3. Pekerja Kontruksi.

Pekerja kontruksi adalah pekerja yang bekerja sebagai mandor ke bawah seperti tukang batu, tukang kayu, tukang listrik dan kuli bangunan atau pembantu tukang.

4. Jaminan Sosial

Jaminan sosial terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Hari Tua.

5. Penerapan (Implementasi)

Pengertian Penerapan dalam penulisan skripsi ini adalah Sebagai pelaksana dari peraturan yang telah ada ke dalam tindakan nyata di lapangan oleh para pelaksananya.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang berlokasi di jalan Raden Panji Soeroso Nomor 18 Malang yang bertujuan untuk melayani masyarakat Kota Malang masalah ketenagakerjaan berdasarkan dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 tahun 2004 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi.

Kedudukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dari kedudukan dinas ketenagakerjaan di atas maka tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan yaitu melaksanakan kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan kepala daerah. Sedangkan fungsi dari Dinas Ketenagakerjaan dalamkaitanya dengan Perlindungan hukum pekerja konstruksi adalah sebagai berikut:

1) Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan ketenagakerjaan dan norma kerja;

2) Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan pelaksanaan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan, serta jaminan sosial pekerja;
3) Penetapan dan pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR);
4) Pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
5) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya

Berkaitan dengan Implementasi keputusan menteri tenaga kerja nomor 196 tahun 1999 tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja harian lepas, pekerja borongan dan PKWT sektor jasa konstruksi ini yang paling berperan adalah Sub Dinas bidang K3 dan Bidang Pengawasan. Bidang K3 terkait dengan masalah pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja serta mengurusi masalah klaim asuransi tenaga kerja. Sedangkan bidang pengawasan menanganai masalah pemenuhan norma kerja, yaitu bagaimana penerapan jaminan sosial bagi pekerja konstruksi dan memberikan peringatan dan tindakan kepada perusahan yang melanggar norma kerja ini.

2. Gambaran Umum PT Jamsostek unit Malang[79]

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang mulai di buka dan beroperasi pada tahun 1978 dengan wilayah kerja yang meliputi wilayah

[79] www.jamsostek.co.id ,diakses pada tanggal 15 Juli 2008

karesidenan, antara lain wilayah Kodya dan Kabupaten Malang, Kodya dan Kabupaten Pasuruan, Kodya dan Kabupaten. Blitar, Kabupaten Lumajang dan Kabupaten Probolinggo. Potensi perusahaan yang menjadi peserta program jamsostek cukup besar dengan sektor usaha yang berfariasi diantaranya sektor-sektor perkebunan, pabrik rokok, pabrik mesin, perhotelan, perkantoran, jasa keuangan tekstil, sektor industri jasa konstruksi dan sektor-sektor lainnya.

Pengelolaan program Jamsostek di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang di dukung oleh 24 orang Karyawan termasuk Kepala Kantor, 3 orang Kepala Bidang, 2 orang penanggung jawab di bidang terdiri dari personil-personil yang sudah terlatih dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing,. 5 (lima bidang dalam kantor cabang Malang terdiri dari:[80]

a. Bidang Pemasaran
b. Bidang Pelayanan
c. Bidang Keuangan
d. Bidang Teknologi dan Informasi
e. Bidang umum dan Personalia.

Dalam penelitian yang bidang yang terkait dengan implementasi Jaminan sosial tenaga kerja yang oleh peneliti digunakan sebagai responden adalah bagian pemasaran. Melalui bidang pemasaran peneliti memperoleh data mengenai sosialisasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196

[80] Data Sekunder berupa Dokumen dari PT. Jamsotek (persero) Unit Malang

tahun 1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja konstruksi dan berkaitan dengan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di sektor Industri Jasa Konstruksi.

3. Gambaran Umum Pekerja Konstruksi Di Kota Malang

Sektor Industri Jasa Konstruksi merupakan sektor yang sangat penting karena dapat menunjang dan mengembangkan sektor industri lain, hal ini karena dari semua segi kehidupan memerlukan tempat untuk bernaung dari hal yang paling sederhana yaitu setiap orang memerlukan rumah untuk berteduh sampai yang paling komplek yaitu sektor usaha yang memerlukan kantor dan tempat usaha untuk mengembangkan usahanya dan seluruh lapisan masyarakat yang membutuhkan saran dan prasarana umum.

Di era pembangunan seperti sekarang ini, bangsa Indonesia secara aktif melakukan pembangunan, terutama dari segi pembangunan fisik untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Volume pembangunan fisik ini dari tahun-ketahun semakin meningkat dikarenakan semakin meningkatnya jumlah penduduk indonesia yang mengakibatkan meningkatnya pembangunan perumahan, peningkatan jumlah penduduk juga meningkatkan kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa yang pada akhirnya mendorong sektor bisnis untuk semakin berkembang yang tentunya juga membutuhkan bangunan fisik untuk melakukan aktifitasnya. Tidak hanya terbatas pada sektor bisnis saja, pemerintah juga dituntut untuk membenguan sarana dan prasarana umum sebagai tuntutan akan kebutuhan masyarakat dan untuk memperlancar roda perekonomian. Dengan semakin

meningkatnya aktifitas pembangunan fisik semakin meningkat pula jumlah industri jasa konstruksi yang menawarkan jasanya untuk melaksanakan pembangunan.

Peningkatkan kebutuhan akan jasa konstruksi juga meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja di dalamnya, selain para insinyur yang menangani masalah teknis di butuhkan juga pekerja yang bekerja dilapangan yang jumlahnya cukup besar dibandingkan jumlah para insinyur dan sarjana yang duduk di jajaran manejerial. Para pekerja ini bekerja atas perintah atasan yang di kepalai oleh seorang mandor sebagai kaki tangan dari perusahaan. Para pekerja ini pada umumnya adalah pekerja kasar yang bekerja sebagai tukang dan kuli bangunan, mereka bekerja dengan mengandalkan pengalaman bahkan terkadang hanya keberanian dan kemampuan fisik mereka tanpa di tunjang oleh latar belakang pendidikan yang cukup. Kebanyakan dari mereka hanya tamatan sekolah dasar bahkan banyak yang buta aksara, dari hal ini yang menyebebabkan kurangnya pengetahuan mereka secara teknis akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu pengetahuan mereka akan jaminan sosial tenaga kerja juga sangat minim, penyebab utama dari kedua hal tersebut selain pekerja ini kurang berpendidikan juga karena kurangnya pelatihan dan sosialisasi yang di berikan kepada mereka baik itu oleh pemerintah maupun oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Untuk mengetahui secara detail profil responden dapat kita liahat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Usia Pekerja

Variabel	F	Prosentase (%)
<= 20 tahun	4	6
21-30 Tahun	27	38
31-40 Tahun	13	19
41-50 tahun	23	33
> 50 tahun	3	4
Jumlah	**70**	**100**

Sumber : Data Primer diolah, Agustus 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia berkisar antara > 21-30 Tahun.

Tabel 1.2.Tingkat Pendidikan Pekerja

Variabel	F	Prosentase (%)
TDK TMT SD	8	11
SD	31	44
SMP	21	30
SMA/STM	9	13
PT	1	2
Jumlah	**70**	**100**

Sumber : Data Primer diolah, Agustus 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar.

Tabel 1.3. Jenis Pekerjaan Responden

Variabel	F	Prosentase (%)
Mandor	3	4
Tukang	24	34
Pekerja/Pembantu tukang	43	60
Jumlah	**70**	**100**

Sumber : Data Primer diolah, Agustus 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah sebagai Pekerja atau pembantu tukang.

Tabel 1.4. Masa Bekerja Diproyek Konstruksi Yang Sedang Dikerjakan

Variabel	F	Prosentase (%)
<3 bulan	33	47
>= tiga bulan	37	53
Jumlah	**70**	**100**

Sumber : Data Primer diolah, Agustus 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja diatas 3 bulan.

Tabel 1.5. Pengalaman Kerja Sebagai Pekerja Konstruksi

Variabel	F	Prosentase (%)
<1th	7	10
1-5 tahun	17	24
>5th	46	66
Jumlah	**70**	**100**

Sumber : Data Primer diolah, Agustus 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai pangalaman kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 1.6. Pengetahuan Tentang Jamsostek

Variabel	F	Prosentase (%)
Mengetahui	4	6
Tidak Mengetahui	66	94
Jumlah	**70**	**100**

Sumber : Data Primer diolah, Agustus 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tidak mengerti akan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sektor jasa konstruksi sangat rawan terjadi resiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan bagi pekerjanya. Hal ini dikarenakan beberapa hal antara lain:

1) Tempat pengerjaan konstruksi banyak menggunakan alat-alat yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti alat pemotong, pemukul, alat-alat listrik dan alat-alat yang dapat menyebabkan terjadinya kebakaran.
2) Proyek yang dikerjakan berupa gedung bertingkat yang rawan terjadinya resiko jatuh dari ketinggian juga kejatuhan benda dari atas.
3) Masalah waktu pengerjaan juga sering menyebabkan gangguan kesehatan karena dikerjakan siang dan malam dan pada berbagai cuaca demi mengejar waktu batas akhir selesainya proyek konstruksi. Hal ini menyebebkan sering terjadinya gangguan kesehatan jika fisik dan stamina pekerja kurang begitu baik.
4) Banyaknya debu, asap, material logam ataupun zat kimia yang dapat menyebebkan penyakit akibat kerja yang dirasakan beberapa di masa yang akan datang.

Di kota Malang sendiri yang dalam beberapa tahun terakhir ini banyak melakukan pengerjaan konstruksi baik itu sarana perbelanjaan seperti Mal ataupun pembanguan sarana pendidikan. Telah terjadi beberapa kecelakaan kerja di sektor konstruksi ini, berikut ini tabel kecelakan kerja yang tercatat dalam data Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang di sektor konstruksi sejak tahun 2005:

Tabel 1.7. Jumlah kecelakan kerja dari tahun Januari 2005 - juli 2008

	Kecelakaan kerja		
Akibat kecelakan	Luka Ringan	Luka Berat (mengalami cacat)	Meninggal
Jumlah Penderita	32	3	1

Sumber : Data Skunder catatan kecelakaan kerja di Dinas Ketenagakerjaan kota Malang

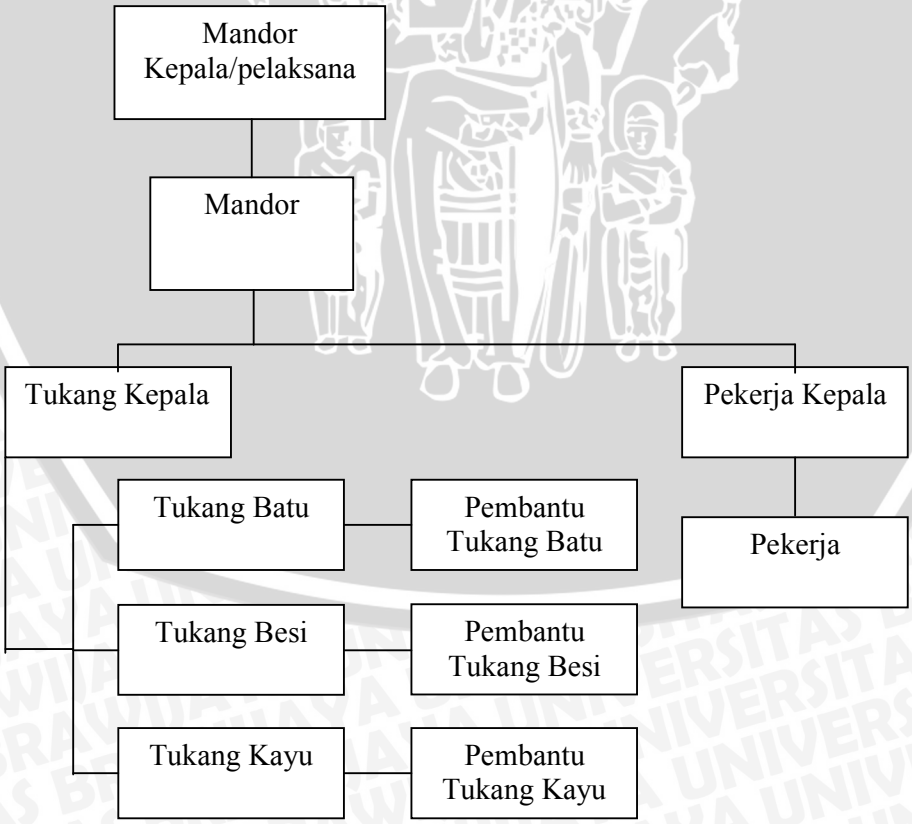
Data tersebut adalah data kecelakaan kerja yang dilaporkan pada dinas ketenagakerjaan, sedangkan diperkirakan masih banyak kecelakaan kerja yang tidak di laporkan. Penyebab tidak di laporkanya kecelakaan kerja menurut Dinas Ketenagakerjaan adalah karena banyaknya pekerja konstruksi yang bekerja pada industri rumah tangga yang tidak terjangkau oleh pengawasan Dinas Ketenagakerjaan yang hanya menjangkau pengerjaan proyek konstruksi oleh perusahaan yang telah berbadan hukum, kuranganya personil pengawasan dan kurang pro aktifnya pekerja dalam memberikan laporan merupakan alasan keterbatasan kemampuan Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan dan memberikan tindakan. Penyebab lain dari tidak dilaporkanya kecelakaan kerja adalah karena pengusaha ingin menjaga citra baik perusahaan, perusahaan tidak ingin mengalami kesulitan dalam mendapatkan tender dan juga mendapatkan pekerja dikarenakan seringnya terjadi kecelakaan kerja di perusahaan tersebut.

a) Klasifikasi Pekerja Konstruksi

Pekerja konstruksi adalah pekerja yang melakukan keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya, untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain.

Sedangkan pekerja konstruksi yang dimaksud dalam skripsi ini atau yang dijadian reponden adalah pekerja konstruksi yang terdiri dari dari pekerjaan sebagai mandor sampai dengan pekerja dengan struktur organisasi seperti di bawah ini:

Gambar 1.1. Gambar Struktur Kerja Pekerja Konstruksi.



Sumber: *Data Primer, wawancara dengan Koordinator pelaksana proyek konstruksi.*

Sedangkan tugas dan fungsi dari pekerja konstruksi seperti yang terdapat dalam Bagan di atas adalah :

a. Mandor Kepala/Pelaksana

Mandor kepala/Pelaksana merupakan kepanjangan tangan dari perusahaan jasa konstruksi Sub. Bagian Human Resources and Development yang bertugas mengawasi kelancaran semua aspek pekerjaan konstruksi di lapangan. Mandor kepala menghimpun laporan dari para mandor yang bertugas di lapangan untuk mengetahui kinerja pekerja dan hasil dari pekerjaanya serta menjamin dipenuhinya peraturan kerja.

b. Mandor

Mandor bertugas melakukan pengawasan terhadap pekerja ataupun para tukang agar semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh para pekerja dan tukang. Mandor juga bertugas mengawasi dipenuhinya norma kerja dan norma K3 di lingkungan proyek konstruksi.

c. Pekerja Kepala

Pekerja Kepala bertugas untuk melaksanaan perintah dari mandor dan mendistribusikan kepada para pekerja untuk melakukan serangkain pekerjaan.

d. Pekerja

Bertugas untuk malakukan pekerjaan yang diberikan Kepala Pekerja untuk melakukan pekerjaan di proyek konstruksi, pekerjaan ini umumnya adalah pekerjaan yang tidak membutuhkan ketrampilan khusus dan hanya mengandalkan kemampuan fisik atau yang biasanya disebut dengan pekerjaan Kuli Bangunan. Pekerja ini juga bekerja membantu para tukang dalam bekerja.

e. Tukang Kepala

Tukang Kepala bertugas untuk melaksanaan perintah dari mandor dan mendistribusikan kepada para pekerja untuk melakukan serangkain pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan pertukangan. Pekerjaan ini biasanya membutuhkan ketrampilan khusus.

f. Tukang Batu

Tukang Batu betugas malakukan pekerjaan yang berbungan dengan proses pembangunan suatu bangunan. Ketrampilan tukang batu adalah membuat campuran bahan bangunan dan menata sedemikian rupa seperti yang diperintahkan oleh Tukang Kepala. Tukang batu biasanya dibantu oleh Pembantu Tukang Batu

g. Tukang Kayu

Tukang Kayu bertugas melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pembuatan suatu benda yang terbuat dari kayu yang

merupakan bagian dari bangunan yang berhubungan dengan kayu. Tukang Kayu biasanya di bantu oleh para Pembantu Tukang Kayu.

h. Tukang Besi

Tukang Besi bertugas melakukan Pekerjaan yang berhubungan dengan pembuatan bagian dari bangunan yang berbahan dasar besi, Tukang besi ini Biasanya dibantu oleh Pembantu Tukang Besi.

b) Hubungan Kerja Pekerja Konstruksi dengan Perusahaan Jasa Konstruksi

Industri Jasa Konstruksi dalam tugasnya melakukan pembangunan fisik selalu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Untuk mendapatkan pekerja ini tidak terlalu sulit dalam melakukan perekrutan, perusahaan jasa kontruksi hanya tinggal memerintahkan para mandor untuk mengumpulkan pekerja, dengan cara memuat iklan lowongan pekerjaan di koran ataupun dengan menghubungi perusahaan Outsourching atau Asosiasi Pekerja Konstruksi.

Hubungan kerja antara perusahaan jasa konstruksi dengan pekerja konstruksi umumnya berstatus harian lepas tetapi sejatinya hubungan kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena dalam hubungan kerja tersebut syarat-syarat yang terpenuhi adalah PKWT dimana para pekerja tersebut bekerja lebih dari 21 hari (Pekerja Harian Lepas hanya bekerja kurang dari 21 hari setiap bulannya) dan perjanjian kerja tersebut berakhirnya didasarkan pada suatu waktu atau keadaan tertentu yaitu berakhirnya pembangunan proyek konstruksi

tersebut. Pekerja kontruksi ini umumnya tidak mengetahui mengenai ketentuan perjanjian kerja bahkan banyak yang tidak mengetahui berapa gaji yang mereka dapatkan saat sebelum mereka menerima gaji pertama.

Untuk pekerja yang mengambil dari perusahaan outsourching atau Asosiasi pekerja konstruksi hubungan kerja lebih jelas, hal ini karena telah dilakukanya perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan jasa kontruksi dengan pemilik perusahan outsorching atau dengan perwakilan Asosiasi Pekerja Konstruksi. Jenis perjanjian kerja pada pekerja yang bekerja melalui perusahan outsourcing ataupun Asosiasi Pekerja Konstruksi ini pada umumnya adalah Perjanjian Kerja Borongan atau PKWT, syarat kerja serta hak dan kewajiban pekerja juga diketahui secara jelas oleh para pekerja konstruksi.

4. Gambaran Umum Perusahaan Jasa Konstruksi

Industri Jasa Konstruksi mempunyai peran yang sangat penting karena posisinya yang sangat strategis dan di berbagai negara telah menempatkan konstruksi sebagai penggerak pembangunan bangsa. Dalam hal ini termasuk dalam proses pembangunan di daerah seperti untuk mendukung ketahanan pangan dan kelancaran proses produksi, mendukung kegiatan sosial budaya, dan meningkatkan aksesibilitas dan ruang mobilitas kepada masyarakat terhadap berbagai kegiatan sosial dan ekonomi. Hal ini diharapkan dapat mengurangi kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan

masyarakat secara luas[81]. Kegiatan usaha jasa konstruksi berhubungan dengan proyek-proyek pemerintah maupun swasta yang didapatkan melalui tender yang dimenangkan. Keunikan yang didapat dari usaha jasa ini adalah lokasi yang berpindah-pindah tergantung atas permintaan pemberi proyek, selain itu tenaga kerja yang diperkerjakan selalu berganti-ganti.

Di Kota Malang yang merupakan kota Pendidikan dimana pembangunan sarana pendidikan selalu meningkat dari tahun-ketahun, selain itu kota malang pada 1 (satu) dasawarsa terahir ini telah mendirikan berbagai sarana dan prasarana umum seperti Mal, Fly Over, sarana olah raga yang tentunya melakukan pembangunan secara fisik dengan melibatkan Perusahaan Jasa konstruksi. Nilai proyek Konstruksi pada pertengahan semester tahun 2008 pun cukup besar mencapai Rp 132,56 miliar dengan total pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencapai Rp. 257.652.000,-. Selain melihat pada besarnya nilai proyek yang sangat mengagumkan, industri jasa konstruksi di kota malang juga menyerap tenaga kerja sebesar 3829 tenaga kerja[82].

Jumlah Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Malang untuk saat ini kurang lebih ada 33 unit usaha[83], sebagian Besar berstatus badan hukum CV (Commanditer Venotschap) sedangkan perusahaan besar yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) di malang hanya

[81] Anonymus, Analisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Industri Jasa Konstruksi di Indonesia, www.tesis-ilmiah.blogspot.com, diakses tanggal 20- 04-2008

[82] Data primer, hasil wawancara dengan bapak heru setyono pegawai bid. Pemasaran PT Jamsostek unit Malang

[83] www. Kompas_cybermedia.com. diakses tanggal 15 oktober 2008.

merupakan perwakilan dari Perusahaan Jasa Konstruksi di tingkat pusat. Asosiasi Perusahaan Jasa Konstruksi jumlahnya kurang lebih ada 10 Asosiasi dan yang tergabung menjadi anggota dari Gapeksindo (Gabungan Pengusaha Konstruksi Nasional Indonesia Jumlahnya sekitar 27 unit usaha se-Malang raya[84].

B. Penenerapan Perlindungan Hukum Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Jasa Konstruksi

1. Penerapan Perlindungan Hukum Hak Pekerja di Sektor Industri Jasa Konstruksi Dari Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pekerja konstruksi merupakan bentuk perkerja yang mempunyai perjanjian kerja paling dinamis, pekerja konstruksi seringkali berubah-ubah berkaitan dengan jumlah yang sering berubah-ubah dan pekerjanya yang berganti-ganti yang berada di dalamnya. Mereka bekerja tidak berdasarkan dengan perjanjian tertulis melainkan hanya dengan perjanjian kerja secara lisan. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja konstruksi sebagian besar adalah yang bekerja sebagai pembantu tukang, mereka pada umumnya hanya ikut-ikutan bekerja karena kurang mempunyai pendidikan dan ketrampilan untuk di bekerja disektor lain, selain itu juga karena di sektor industri jasa konstruksi ini pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhan pendidikan yang tinggi, mereka

[84] Data primer. Hasil wawancara dengan ketua Gapeksindo malang bapak waliyudin SH.

hanya berbekal ketrampilan seadanya dan kekuatan fisik yang cukupuntuk bekerja di sektor ini.

Melihat dari bentuk perjanjian kerja yang hanya berupa perjanjian kerja secara lisan menyebebkan pekerja konstruksi ini rentan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Jika mereka dianggap bekerja kurang baik ataupun tidak sesuai target seringkali mereka dikeluarkan dari pekerjaan. Selain masalah tersebut hak-hak mereka akan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga seringkali tidak dipenuhi. Kurangnya pengetahuan mereka akibat rendahnya pendidikan adalah penyebab utama mereka sering terlanggar hak-haknya.

Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor kep-196/Men/1999 perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan pembuatan peraturan tercapai. Untuk mengetahui pelaksanan secara konkrit Keputusan Menteri Nomor 196 Tahun 1999 di lapangan dapat kita lihat menurut para pihak yang terkait dalampelaksanaanya antara lain:

1) Pemerintah

Pemerintah merupakan pihak yang paling bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja atas jaminan sosial. Dalam implementasi Keputusan Menteri ini yang bertanggung jawab mewujudkan keberhasilan adalah pemerintah daerah, pemerintah daerah yang diwakili Dinas Ketenagakerjaan kota diharapkan dapat berperan secara aktif dalam memberikan

pengawasan dan tindakan demi mewujudkan keberhasilan implementasi keputusan menteri tenaga kerja nomor 196 tahun 1999 di tingkat kota.

Penerapan Keputusan Menteri ini sudah diberlakukan secara efektif sejak 8 tahun yang lalu. Tetapi sampai saat penerapan Keputusan Menteri ini terkesan hanya sebagian saja. Kuranya pemahaman Dinas Ketenagakerjaan menganai substansi dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja ini merupakan salah satu penyebab disamping faktor pengawasan dan pembinaan yang masih kurang optimal. Petugas pengawas hanya melihat dokumen pembayaran Jamsostek oleh Perusahaan Jasa Konstruksi yang berupa bukti pembayaran Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja. Dengan melihat bukti pembayaran Jamsostek tersebut maka petugas pengawas menyimpulkan bahwa pembayaran Jamsostek sudah beres. Faktor sosialisasi Jamsostek terhadap pekerja juga tidak pernah dilakukan oleh petugas Dinas Ketenagakerjaan. Bagaimana mau mensosialisasikan Keputusan Menteri ini jika secara Substansi mereka kurang menguasai.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam upayanya untuk melindungi hak-hak pekerja lepas harian sektor indutri jasa konstruksi ini melakuka beberapa bentuk kegiatan antara lain:

a. Melakukan pengawasan di sektor industri jasa konstruksi yang sedang mengerjakan suatu proyek yang dilakukan oleh Sub Dinas

Pengawasan Norma kerja dan Sub Dinas K3 dengan menitik berapkan pada beberapa kegiatan di bawah ini:

1) Seksi Pengawasan Norma Kerja
   a) Melakukan inventarisasi data laporan ketenagakerjaan dari perusahaan
   b) Melakukan pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan sosial tenaga kerja
2) Seksi Pengawasan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
   a) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja
   b) Melaksanakan pengawasan kesehatan norma keselamatan kerja
   c) Melaksanakan pengawasan, pemeriksaan dan penelitian terhadap penggunaan pesawat uap, bejana tekan, mekanik, listrik, kebakaran, konstruksi bangunan serta alat-alat kerja lainnya dan memproses ijin penggunaannya
   d) Membantu pelaksanaan tugas komisi keselamatan dan kesehatan kerja daerah
   e) Menyusun dan menyapkan bahan serta rencana kerja pegawai pengawas kesehatan dan keselamatan kerja
   f) Melakukan penyuluhan dan pembinaan terhadap panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3)

b. Setelah melakukan inspeksi di lapangan dan melihat hasilnya maka Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan melakukan langkah selanjutnya, hasil yang diharapkan adalah baik dan tidak terdapat persoalan tetapi jika dilapangan yang terjadi adalah banyak kekurangan atau penyelewengan dari ketentuan K3 dan Jamsostek maka Pejabat Pengawas yang merupakan pegawai negeri sipil tertentu di departemen yang membidangi ketenagakerjaan diberikan wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Untuk melakukan penyelidikan tindak pidana terhadap program Jamsostek.

Pihak Dinas Ketenagakerjaan kota Malang dapat memberikan sanksi admisnistratif bahkan sanksi pidana kepada perusahaan jasa konstruksi yang melanggar ketentuan Keselaman dan kesehatan kerja serta dalam hal pelanggaran atas pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga kerja

Upaya pengawasan dan pembinan yang dilakukan melalui Inspeksi ke lapangan merupakan bentuk perlindungan hukum previntif yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang Selain itu Perlindungan hukum Represif dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dengan memberi sanksi pada perusahaan yang melanggar sebagai upaya untuk melindungi hak-hak pekerja.

2) PT. Jamsostek

PT.Jamsostek merupakan pihak penyelenggara Jamianan sosial tenaga kerja yang ditunjuk pemerintah melalui Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jamian Sosial Tenaga Kerja. PT. Jamsostek diharapkan dapat memberikan Pelayanan Dalam hal Pengelolaan Asuransi Sosial Tenaga Kerja dan dapat mensosialisasikan program-program jamian sosial tenaga kerja kepada para pengusaha dan pekerja sebagai wujud perlindungan hukum preventif kepada para pekerja.

PT. Jamsostek telah melakukan sosialisasi Keputusan Menteri ini kepada Perusahaan Jasa konstruksi tetapi hanya ketentuan Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, karena walaupun Keputusan menteri ini memberikan 4 Paket Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetapi di dalamnya Hanya JKK dan JKM yang secara teknis diatur baik kepesertaan dan pembayaran diatur secara jelasa yaitu pada pasal 10 dan 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999. Sedangkan JPK dan JHT pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan lain yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 1999 tentang Kepesertaan Jamsostek Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT.

Pelaksanaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999 tentang Jamsostek di sektor Jakon sudah berlaku efektif, PT Jamsostek Juga Telah Melakukan Sosialisasi Terhadap Keputusan

Menteri ini, tetapi untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua pihak Perusahaan tidak mau membayarnya karena merasa keberatan. Jangankan untuk Jakon sektor-sektor lain saja juga banyak yang tidak mengikut sertakan pekerjanya terutama pekerja Lepas harian, pekerja borongan dan PKWT pada Jamsostek, hal ini lah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan Keputusan Menteri nomor 150 tahun 1999 dan PT.Jamsostek sampai saat ini belum melakukan sosialisasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 1999 di sektor industri jasa konstruksi, kami masih memfokuskan sosialisasi Kepmenaker Nomor 150 tahun 1999 di sektor lain mengingat sekarang hampir semua perusahaan menggunakan Pekerja Kontrak.[85]

3) Perusahaan Jasa Konstruksi dan Gabungan Pengusaha Kontruksi Nasional Indonesia (GAPEKSINDO) .

Perusahan Jasa Konstruksi merupakan pihak yang wajib memberikan ketenangan, kenyamanan serta kesejahteraan pada pekerjanya melalui jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha wajib mengikut sertakan pekerjanya dalam kepesertaan Jamian Sosial Tenaga Kerja.

Untuk saat ini hampir semua proyek konstruksi selalu mendaftarkan pekerjanya pada Jamsostek karena merupakan Syarat untuk mendirikan suatu bangunan dan mengantisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.

[85] Data Primer, berupa hasil wawancara dengan Pegawai PT. Jamsostek bidang Pemasaran.

4) Pekerja Kontruksi dan Asosiasi Pekerja Konstruksi (APSI)

Pekerja merupakan pihak yang berhak mendapatkan Jamian sosial tenaga kerja, jamian sosial tenaga kerja ini diharapkan dapat memberikan ketenangan, kenyamanan dan kesejahteraan pekerja yang nantinya dapat meningkatkan produktifitas pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pekerja diharpkan mengerti akan pentingnya jamian sosial tenaga kerja ini.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut para pekerja konstruksi kurang begitu penting, hal ini karena para pekerja konstruksi yang beranggapan dapat bekerja di suatu proyek dan mempunyai penghasilan adalah lebih penting serta mereka sanga bersyukur untuk itu. Dari data yang didapat dalam penelitian menunjukkan bahwa 94 % responden tidak mengetahui apa yang disebut jaminan sosial tenaga kerja.

Asosiasi Pekerja Konstruksi Jawa Timur (Apsi Jatim) menghimpun pekerja-pekerja konstruksi agar pekerja konstruksi ini dapat memperoleh pekerjaan di proyek-proyek besar serta bekerja secara berkesinambungan. Pihak Apsi Jatim sendiri juga terlibat dalam pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja konstruksi agar posisi tawar mereka lebih tinggi. Selain itu pihak apsi juga ikut meningkatkan kesejahteraan para pekerja konstruksi dengan cara mendaftarkan mereka pada Asuransi Tenag kerja. Pelatiahan akan kerampilan juga diberikan oleh Apsi kepada pekerja konstruksi ini.

Pihak apsi juga selalu berusaha meningkatkan keanggotaanya dengan cara selalu berusaha membuka perwakilan dan menghimpun pekerja-pekerja konstruksi di seluruh indonesia untuk lebih memberikan kesempatan bekerja diproyek dan meningkatkan posisi tawar mereka dalam hal upah dan pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja.

2. Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Industri Jasa Konstruksi

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan 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. Di sektor industri jasa konstruksi, jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting mengingat tingginya angka kecelakaan kerja di sektor ini. Melalui Jaminan Kecelakaan Kerja pekerja akan merasa terlindungi jika terjadi resiko kecelakaan kerja yang menimpanya. Selain itu dengan adanya Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja konstruksi yang sebagian besar golongan masyarakat mengengah ke bawah. Melalui keputusan menteri tenaga kerja Nomor Kep-196/Men/1999 ini semua bentuk jaminan sosial tenaga kerja di berikan secara khusus kepada pekerja konstruksi, secara yuridis perlindungan hak-hak pekerja atas Jaminan

sosial tenaga kerja dikatakan cukup baik tetapi penerapannya di lapangan masih perlu di buktikan lebih lanjut.

e. Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja. Di sektor Industri Jasa Konstruksi, sebagian besar pekerjanya adalah pekerja kasar yang terdiri dari para tukang dan kuli bangunan. Walaupun Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah di berlakukan di setiap perusahaan, kecelakaan kerja masih seringkali terjadi di sektor Industri Jasa Konstruksi ini. Penyebab utama yang sering terjadi adalah faktor kesalahan manuasia (Human Error). Tidak dapat dipungkiri bahwa rendahnya tingkat pendidikan pekerja menyulitkan pekerja di sektor Industri Jasa Konstruksi dalam memahami pedoman keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu jenis pekerjaan di sektor konstruksi yang tergolong berat dan dikerjakan tidak hanya siang hari tetapi juga malam hari menyebabkan pekerja merasa letih dan kehilangan konsentrasi yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan kerja.

Mengingat dari tingginya resiko kecelakaan kerja, Perusahaan Jasa Konstruksi wajib mengikut sertakan pekerjanya dalam Jaminan Kecelakaan Kerja seperti yang ditentukan dalam pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep-196/Men/1999. Besarnya jaminan yang harus dibayarkan pengusaha dalam kepesertaan Jaminan Kecelakaan Kerja adalah 1,74% dari nilai komponen upah pekerja

sebulan, tetapi penentuan besarnya iuran Jaminan Kecelakaan Kerja di Sektor Industri Jasa Konstruksi ini juga dapat dilakukan dengan berdaarkan nilai Kontrak Kerja Konstruksi dihitung bersama-sama dengan Jaminan Kematian, apabila nilai komponen upahnya tidak tercantum. Berikut ini adalah besar iuran Jaminan Kecelakan Kerja dan Jaminan Kematian berdasrkan Nilai Kontrak Kerja Konstruksi dan Nilai Komponen Upah :

a) Pekerjaan konstruksi sampai dengan Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sebesar 0,24% dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi;
b) Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sebesar penetapan iuran huruf a ditambah 0,19% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 100.000.000,-(seratus juta rupiah);
c) Pekerjaan konstruksi di atas Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), sebesar penetapan iuran huruf b ditambah 0,15% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah);
d) Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) sampai dengan Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf c ditambah 0,12%

dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 1000.000.000,- (satu milyar rupiah);

e) Pekerjaan konstruksi diatas Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah) sebesar penetapan iuran huruf d ditambah 0,10% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah).

Walaupun besarnya iuran tiap proyek konstruksi tidak sama, tetapi benefit yang diterima pekerja jasa konstruksi peserta Jamsostek sama besarnya baik proyek yang nilai kontrak kerjanya kecil ataupun besar dan dengan peserta Jamsostek pada umumnya. Untuk santunan kecelakaan kerja akan mendapatkan dana pengobatan maksimal 12 (Dua belas) juta rupiah. Jika meninggal akan mendapatkan santunan. 12 (Dua belas) juta rupiah ditambah dengan Rp 200.000 per bulan selama dua tahun.[86] Untuk mengetahui besarnya santunan dari setiap jenis kecelakaan kerja dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

[86] Data sekunder dokumen PT. Jamsostek Unit Malang

Tabel 2.1. Besar Santunan Kecelakaan Kerja I

Macam Cacat Tetap Sebagian	Santunan (% x upah)
Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
Lengan kanan dari atas siku ke bawah	35
Lengan kiri dari atas siku ke bawah	30
Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
Kedua belah mata	70
Sebelah mata atau di plopia pada penglihatan dekat	35
Pendengaran pada kedua belah telinga	40
Pendengaran pada sebelah telinga	20
Ibu jari tangan kanan	15
Ibu jari tangan kiri	15
Telunjuk tangan kanan	9
Telunjuk tangan kiri	7
Salah satu jari lain tangan kanan	4
Salah satu jari lain tangan kiri	3
Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
Ruas Pertama jari lain tangan kanan	2
Ruas Pertama jari lain tangan kiri	1,5
Salah satu ibu jari kaki	5
Salah satu jari telunjuk kai	3
Salah satu jari kaki lain	2

Sumber : Data sekunder dokumen PT. Jamsostek Unit Malang

untuk cacat sebagian besarnya santunan adalah % (prosentase) sesuai tabel dikalikan 70 bulan upah, santunan ini dibayarkan sekaligus paling lambat 1 bulan setelah terjadi kecelakaan.

Selain cacat tetap sebagian buruh juga dapat mengalami degradasi (berkurangnya) fungsi organ tubuh. Untuk mengetahui

besarnya santunan kepada buruh yang mengalami degradasi fungsi organ tubuh antara lain.

Tabel 2.2. Besar Santunan Kecelakaan Kerja II

Macam Cacat Tetap Sebagian	Santunan (% x upah)
Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
Impotensi	30
Kaki memendek sebelah : Kurang dari 5 cm 5-7,5 cm 7,5 cm atau lebih	 10 20 30
Penurunan daya dengar telinga setiap 10 desibel	6
Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
Kehilangan daun telinga sebelah	5
Kehilangan kedua belah daun telinga	10
Cacat hilang cuping hidung	30
Perforasi sekat rongga hidung	15
Kehilangan daya penciuman	10
Hilangnya kemmpuan kerja fisik	40

Sumber : Data sekunder dokumen PT. Jamsostek Unit Malang

Untuk cacat berkurangnya fungsi organ tubuh besarnya santunan adalah % (prosentase) sesuai tabel x % (prosentase) berkurangnya fungsi dikalikan 70 bulan upah, santunan ini dibayarkan sekaligus paling lambat 1 bulan setelah terjadi kecelakaan.

Prosedur pengajuan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebagai berikut :

1) Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja dan/atau penyakit yang timbul karena hubungan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Instansi yang bertanggung jawab di

bidang Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara setempat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan serta melampirkan foto copy kartu peserta.

2) Pengusaha wajib mengirimkan laporan kecelakaan kerja tahap II kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara setempat dengan mengisi formulir Jamsostek 3a dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan:
   a) keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir; atau
   b) keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya; atau
   c) keadaan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; atau
   d) meninggal dunia.
3) Laporan Kecelakaan Kerja tahap II yang disampaikan kepada Badan Penyelenggara beserta Fotocopy kartu peserta surat Keterangan Dokter Kuitansi Biaya Pengobatan dan Pengangkutan serta Dokumen pendukung lain yang diperlukan dalam pengajuan permintaan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja kepada Badan Penyelenggara.

4) Setelah menerima pengajuan permintaan pembayaran jaminan Badan Penyelenggara menghitung besarnya santunan kepada tenaga kerja atau keluarga. dan penggantian biaya kepada pengusaha. Jika Jaminan Kecelakaan Kerja dibayar terlebih dahulu oleh Pengusaha maka Badan Penyelenggara membayar penggantian jaminan kepada pengusaha

5) Jika terjadi perbedaan penetapan mengenai Kecelakaan Kerja atau bukan Kecelakaan Kerja, maka Pengusaha atau tenaga kerja/keluarga atau Badan Penyelenggara meminta Penetapan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Selanjutnya pegawai pengawas ketenagakerjaan dan petugas Badan Penyelenggara mengadakan penelitian dan pemeriksaan atas kecelakaan kerja tersebut.

f. Implementasi Jaminan Kematian

Apabila pekerja mengalami kematian yang bukan akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak mendapatkan santunan jaminan kematian.

Besarnya iuran jaminan kematian adalah dibayarkan sekaligus satu paket dengan Jaminan Kecelakaan Kerja oleh perusahan jasa konstruksi kepada badan penyelenggara berdasarkan nilai proyek konstruksi. Besarnya Jaminan Kematian yang diperoleh janda atau duda atau anak adalah santunan berupa uang sebesar Rp.3.000.000,00

(tiga juta rupiah) dan biaya Pemakaman sebesar Rp.600.000,00 (enam ratus ribu rupiah)."

Prosedur pengajuan klaim Jaminan Kematian adalah sebagai berikut

1) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, pengusaha atau keluarga tenaga kerja mengajukan permintaan pembayaran Jaminan Kematian kepada Badan Penyelenggara dengan melampirkan :
   a) Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli;
   b) Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan
   c) Identitas keluarga yang masih berlaku (foto copy kartu tanda penduduk/Surat ijin mengemudi dan kartu keluarga) yang masih berlaku.
2) Setelah menerima pengajuan klaim maka Badan Penyelenggara membayar Jaminan Kematian dan santunan berkala kepada keluarga tenaga kerja yang bersangkutan.

Peserta program kematian masih berhak mendapat perlindungan Jaminan Kematian selama 6 (enam) bulan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja:

g. Implementasi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan hal yang sangat di butuhkan oleh pekerja, dengan adanya Jaminan Pemeliharan

Kesehatan pekerja akan merasa aman dan nyaman saat bekerja karena mereka tidak akan merasa kesusahan saat mengalami sakit yang terjadi bukan karena hubungan kerja ataupun saat keluarga mereka mengalami sakit atau memerlukan perawatan kesehatan. Dengan jaminan tersebut akan mengurangi beban mereka jika membutuhkan bantuan kesehatan mengingat umumnya mereka umumnya dari golongan masyarakat menengah ke bawah dan mereka tidak selalu dalam keadaan mempunyai penghasilan tetap.

Jaminan Pemeliharan Kesehatan diberikan kepada pekerja konstruksi saat pekeja tersebut telah bekerja lebih dari 3 bulan. Besarnya iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah 6% dari upah sebulan bagi pekerja yang sudah berkeluarga dan 3% bagi keluarga yang belum berkeluarga, dengan ketentuan upah setinggi-tngginya Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).

Di sektor industri jasa konstruksi ini program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan hampir tidak diberikan kepada pekerja, alasan utama adalah karena sulitnya mengumpulkan iuran kepesertaan untuk pekerja konstruksi ini karena iuran Jaminan pemeliharaan Kesehatan harus dibayarkan setiap bulan sedangkan Pekerja konstruksi sendiri bekerja tidak sepanjang tahun atau hanya saaat ada proyek saja. Oleh sebab itu jika di ikutkan dalam program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tentunya mereka tidak dapat melanjutkan kepesertaan mereka karena setelah tidak bekerja mereka tidak dapat ataupun mau

membayar iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sendiri. Jika tidak melanjutkan kepesertaan mereka dalam program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, mereka akan mengalami kerugian karena iuran yang telah di bayar akan hilang jika mereka tidak melanjutkan kepesertaan mereka. Pekerja menganggap iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sangat memberatkan mereka karena sebagian gaji mereka dipangkas untuk membayar iuran jaminan kesehatan. Mereka tidak mengerti bahwa Jaminan Pemeliharan Kesehatan sangat penting bagi mereka ataupun pihak keluarganya jika suatu saat mengalami sakit atau membutuhkan penanganan medis. Selain itu pengusaha yang merasa biaya operasional yang digunakan untuk membayar gaji pekerja konstruksi yang cukup tinggi dan juga perusahan jasa konstruksi juga telah membayar Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan kematian cukup memberatkan mereka. Untuk mengatasi masalah tersebut ada beberapa alternatif yang dilakukan oleh Perusahaan Jasa Konstruksi untuk melakukan kewajibannya yaitu:

1) Mengadakan program pemeliharaan kesehatan sendiri dengan cara memberikan santunan kepada pekerja yang mengalamai sakit.
2) Memberikan tambahan tunjangan pada gaji mereka ataupun saat melakukan perjanjanjian kerja tidak mencantumkan pembayaran Jaminan pemeliharaan Kesehatan dan pekerja sendiri yang membayar iuran kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

3) Pihak APSI selaku Asosiasi Pekerja Konstruksi dan penyalur tenaga kerja di sektor konstruksi membayarkan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan kepada badan penyelenggara.

Pemenuhan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini tidak sepenuhnya dilaksanakan di sektor Konstruksi, tergantung dari itikad baik perusahaan jasa konstruksi dan kesadaran pekerja dalam menuntut hak-hak mereka. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini sering tidak diberikan oleh perusahaan karena walaupun mereka tidak membayar Jaminan Pemeliharaan Kesehatan mereka tidak pernah mendapatkan sanksi dari Dinas Ketenagakerjaan. Petugas Dinas Ketenagakerjaan saat melakukan pengasawan hanya melihat pada pembayaran Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja yang pembayarannya telah di atur secara jelas dan terperinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 Tahun 1999 ini. Sedangkan Jaminan Pemeliharaan Kesehata sendiri tidak diatur secara jelas dan rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 Tahun 1999.

Sektor Jasa Kontruki Pembayaran Jaminan Kesehatan sangat Sulit dilakukan, hal ini karena mobilitas tenaga kerja yang cukup tinggi dimana sering terjadi pergantian pekerja baik mengundurkan diri atau pun masuk. Oleh karena itu sangat sulit untuk mengumpulkan iuran Jaminan Kesehatan, selain itu Jaminan Kesehatan Juga dapat dilaksanakan sendiri oleh perusahaan dan untuk saat ini banyak perusahaan yang melakukan jaminan kesehatan sendiri seperti

memeberikan obat atau memberikan santunan kepada pekerja dan keluarganya jika sakit.[87]

h. Impelemntasi Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua bermanfaat pada saat pekrja tersebut berada di usia senja dan tidak mampu bekerja lagi. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 Tahun 1999 Jaminan Hari Tua diberikan saat pekerja tersebut telah bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan. Seperti halnya Jaminan Pemeliharan Kesehatan, Jaminan Hari Tua ini juga sangat sulit untuk mengumpulkan Iuran kepesertaan karena pada dasarnya sifat iuran Jamian Hari Tua adalah dibayarkan tiap bulan sebesar 5,7% dari upah sebulan, dengan perincan 3,70% ditanggung perusahaan Jasa konstruksi dan 2 % ditanggung pekerja. Dalam prakteknya Jaminan Hari Tua ini tidak pernah diberikan oleh perusahaan Jasa konstruksi karena menganggap pembayaran Jaminan Hari tua sangat memberatkan biaya operasional dan Upah yang dibayarkan Perusahaan Jasa Konstruksi kepada para pekerja adalah cukup besar. Walaupun secara normatif pekerja mendapatkan Jaminan Hari tua tetapi dalam prakteknya sangat sulit untuk di terapkan di sektor industri jasa konstruksi tersebut.

[87] Hasil wawancara dengan Ibu Ida Sriwahyuni selaku pegawai pengawas di bidang Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan kota Malang,

C. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Sektor Jasa Konstruksi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas, Pekerja Borongan dan PKWT di Sektor Industri Jasa Konstruksi sudah diterapkan secara efektif tetapi hanya sebagian saja. Faktor-faktor pendorong dan penghambat penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999 antar lain:

1. Faktor yang Pendukung dan Penghambat Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep-196/men/1999

a) Faktor Pendukung

Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja di sektor jasa konstruksi sebenarnya telah diterapkan secara baik tetapi hanya sebagian saja. Adapun faktor yang mendukung keberhasilan dari penerapan keputusan menteri tenaga kerja nomor 196 tahun 1999 ini adalah:

1) Faktor dari Pengusaha

Faktor kesadaran dari pengusaha akan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja di sektor jasa konstruksi adalah hal yang paling dasar dalam penentuan keberhasilan penerapan Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat membantu pihak pengusaha terutama jika terjadi kecelakaan kerja mengingat sektor industri jasa konstruksi adalah sektor yang sangat rentang terjadi kecelakaan kerja fatal. Dengan mengasuransikan pekerjanya pengusaha akan merasa tenang dan pekerja pun juga akan mendapat ketenangan dalam bekerja. Pembayaran Jaminan sosial Tenaga Kerja juga bukan merupakan hal yang memberatkan pengusaha karena biaya yang dikeluarkan untuk Jaminan Sosial Tenaga kerja tidak terlalu besar dan sudah dimasukan dalam perjanjian lelang pekerjaan.[88]

2) Faktor Pendukung dari Pekerja dan Asosiasi Pekerja Konstruksi Indonesia (APSI)

Kesadaran dan kemauan pihak pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya khususnya dalam hal jaminan sosial tenaga kerja. Faktor kesadaran dan kemauan untuk memperjuangkan hak atas jaminan sosial merupakan hal yang penting, faktor ini merupakan salah satu faktor yang menghambat terpenuhinya jaminan sosial tenaga kerja di sektor jasa konstruksi, tetapi dengan adanya bantuan dari Asosiasi Pekerja Konstruksi (APSI) pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di sektor konstruksi dapat diterapkan dengan baik. APSI merupakan

[88] Hasil Wawancara dengan Bapak H.A. Waliyudin, S.H. selaku Ketua Gabungan Pengusaha Konstruksi Indonesia (Gapeksindo) Malang

organisasi pekerja yang menghimpun pekerja konstruksi untuk disalurkan di proyek-proyek konstruksi, melalui APSI ini para pekerja memperoleh bantuan dalam medapatkan pekerjaan di proyek dan meningkatkan posisi tawar mereka pada saat melakukan perjanjian kerja baik itu penentuan upah maupun pemenuhan hak akan jaminan sosial tenaga kerja.

APSI selalu mengupayakan terpenuhinya hak-hak pekerja baik itu dari segi upah maupun jaminan sosial tenaga kerja. bahkan pekerja yang tergabung dalam APSI sudah didaftarkan dalam Asuransi Sosial Tenaga Kerja pada PT. Allianz sebesar Rp. 108.000,- setiap tahun untuk setiap pekerja, hal ini karena pihak APSI kurang begitu percaya kepada Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Jamsosotek karena proses pengajuan Klaim yang berbelit-belit dan lama pencairan dananya. Dalam menyalurkan Tenaga Kerja di suatu proyek kami juga turut dalam hal penentuan nilai upah yang nantinya dapat sesuai dengan standar upah yang ada.[89]

Selain itu APSI juga melakukan sosialisasi tentang ketentuan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada para pekerja yang menjadi anggotanya.

3) Faktor Pendukung dari PT. Jamsostek

Kemudahan dan pelayanan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu PT. Jamsostek yang telah melakukan

[89] Hasil wawncara dengan Bapak Rofi selaku humas Asosiasi Pekerja Kontruski (Apsi) Jatim.

perubahan-perubahan yang diperuntukkan agar Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Sektor Jasa konstruksi lebih mudah. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/men/1999 telah disertakan tabel besarnya jaminan yang harus di bayar berdasarkan nilai proyek. Pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Sektor Jasa Konstruksi juga dilakukan sekali selama proyek berlangsung dan pembayaranya pun dapat di angsur beberapa kali selama proyek berlangsung.

4) Faktor Pendukung dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

Pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang yang selalalu melakukan Pengawasan dan Pembinaan dalam penyelanggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Petugas Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang selalu mengadakan Inspeksi ke setiap proyek konstruksi untuk melakukan pengamatan dan menguji alat-alat berat yang digunakan dalam proyek konstruksi seperti kapasitas lift dan kinerjanya, alat-alat pelindung diri sebagai upaya pemenuhan K3 dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Setelah melakukan pengamatan dan pengujian kemudian membuat laporan kelangkapan pemenuhan Upah, K3 dan juga Jamsostek di setiap perusahaan. Kami juga tidak segan-segan menindak pelanggar dari ketentuan ini karena kami juga mempunyai kewenangan sebagai Penyidik

baik itu memberi sanksi Administratif bahkan mempidanakan perusahan yang melanggar.[90]

Selain pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hal yang dipersyaratkan dalam pengajuan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) yang diajukan ke Dinas Kimpraswil. Tanpa adanya bukti Pembayaran Jamsostek Dinas Kimpraswil Kota Malang tidak akan memberikan ijin untuk mendirikan bangunan.

b. Faktor menjadi Penghambat

Walaupun Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep-196/Men/1999 sudah diberlakukan dan telah dapat diterapkan tetapi hanya sebagian saja, yaitu hanya ketentuan yang berkaitan dengan pembayaran Jaminan Kecelakaan dan jaminan Hari tua seperti yang disyaratkan dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga kerja nomor 196 tahun 1999 tetapi ketentuan tentang pembayaran Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua sama sekali belum diterapkan. Adapaun faktor- faktor yang menjadi penghambat dari penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999 adalah sebagai Berkut:

a) Faktor penghambat dari Dinas Tenaga kerja Kota Malang

[90] Hasil wawancara dengan Ibu Ida Sriwahyuni selaku pegawai pengawas di bidang Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan kota Malang,

Sebagai Badan yang bertugas melakukan Pembinaan dan Pengawasan di bidang Jaminan Sosial tenaga kerja hambatan penerapan Keputusan Menteri nomor 196 tahun 1999 tentang Jamsostek di sektor Jasa Konstruksi ini adalah:

1) Penindakan atas perusahaan atau tenaga kerja yang belum mendaftarkan ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan masih belum dilakukan secara menyeluruh dan maksimal. Hal ini karena kurangnya personel yang bertugas melakukan pengawasan dan pembinaan.

   Jumlah personel Dinas Ketenagakerjaan yang terbatas tidak mungkin dapat mengcover banyaknya perusahaan jasa konstruksi yang ada di kota malang, hanya proyek yang berskala besar dan nampak yang dapat di lakukan pengawasan, untuk proyek berskala kecil dan yang tidak berbadan hukum kami tidak dapat melakukan pengawasan selain itu kami juga masih harus malakukan pengawasan dan pembinaan di sektor-sektor lain yang tentunya jumlahnya lebih besar daripada sektor jasa konstruksi.[91]

2) Faktor motifasi dari petugas Dinas ketenagakerjaan untuk melindungi Hak-Hak pekerja juga kurang begitu terlihat dari pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor Dinas

[91] Hasil wawancara dengan Ibu Ida Sriwahyuni selaku pegawai pengawas di bidang Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan kota Malang,

Ketenagakerjaan Kota Malang yang nampak dan dijadikan target program adalah peningkatan retribusi tahunan yang tentunya hal ini tidak berhubungan sama sekali dengan perlindungan pekerja, tidak ada target peningkatan Upah, penuruan jumlah perusahaan yang melanggar ataupun penurunan tingkat kecelakaan kerja sebagai wujud perlidungan pekerja. Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang juga tidak nampak.

3) Faktor Pemahaman terhadap Substansi dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999, pegawai petugas pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan Kota yang ahli di bidang Astek hanya dua orang itupun hanya pemahaman secara umum tentang Jamsostek yang Tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek sedangakan yang secara Khusus seperti Keputusan menteri ini mereka kurang begitu menguasai subtansinya. Dari hal ini dapat dilihat bagaimana pemahaman petugas pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Sektor Jasa Konstruksi, petugas yang ahli dibidang Jamsostek saja kurang begitu menguasai apalagai yang tidak ahli atau yang mempunyai latar belakang pendidikan atau keahlian di

bidang lain seperti teknik atau administrasi yang dapat dipastikan lebih tidak menguasai tentang Jamsostek.

b) Faktor Penghambat dari PT. Jamsostek

PT. Jamsostek selaku badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja di sektor jasa konstruksi juga juga mempunyai beberapa hambatan antara lain.

1) Informasi atas adanya program jaminan sosial tenaga kerja di sini juga masih sangat kurang sehingga program ini tidak dapat di jalankan secara maksimal.
2) Adanya berita miring mengenai adanya kiprah perseroan Jamsotek membuat masyarakat luas segan untuk ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
3) Kurangnya jumlah tenaga kerja atau karyawan dari PT Jamsotek yang membuat pelayanan yang diberikan pihak Jamsostek masih belum bisa di jalankan secara maksimal.
4) PT. Jamsostek hanyalah Badan Penyelenggara yang tidak mempunyai kewenangan untuk bersikap tegas terhadap *law enforcement*/penegakan hukum pada perusahaan yang belum terdaftar dalam PT Jamsostek. Jadi PT.

c) Faktor penghambat dari pihak Perusahan Jasa Konstruksi

Faktor penghambat lainnya adalah faktor penghambat dari pihak perusahaan. Salah satu faktor penghambat dari pihak perusahaan adalah kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan

dalam memenuhi ketentuan perundang-undangan mengenai kewajiban setiap pengusaha atau tenaga kerja untuk ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pekerjanya serta tidak adanya keseriusan dari pihak perusahaan untuk menjalankan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.

Pihak pengusaha merasa keberatan untuk membayar Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari tua selain itu dapat memperbesar biaya operasional proyek pengusaha juga berpendapat selama ini belum ada sosialisasi untuk membayar Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua, Pembayaran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua juga dianggap tidak membawa keuntungan bagi pekerja karena setelah berakhirnya proyek konstruksi uang tersebut tidak akan kembali kepada pekerja dan akan hilang atau menguap begitu saja karena pekerja tidak akan melanjutkan kepesertaanya.

Setiap proyek dengan nilai kontrak kerja kurang lebih diatas 100 juta selalu di ikutkan Jamsostek karena mempunyai resiko kecelakaan Kerja yang cukup tinggi, selain itu jika pengusaha merasa proyek mereka tidak mempunyai resiko kecelakaan kerja tinggi mereka seringkali tidak mendaftarkan pekerjanya dalam

Jamsostek, proyek yang dikerjakan di daerah terpencil juga seringkali tidak didaftarkan di jamsostek.[92]

d) Faktor Penghambat dari Pihak Pekerja

Faktor penghambat utama penerapan Keputusan Menteri Tenga Kerja Nomor 196/Men/1999 dari pihak pekerja adalah kurangnya kesadaran dari pihak pekerja sendiri, dimana pihak pekerja yang ada disini juga tidak mempersoalkan mengenai adanya Jaminan Sosial tenaga kerja atau tidak. Bagi pekerja mendapat pekerjaan dan mendapatkan upah sudah lebih dari cukup karena sifat dari pekerjan konstruksi yang bersifat musiman, kadangkala bekerja dan kadangkala tidak mendapatkan proyek.

Pihak APSI selaku Asosiasi Pekerja Konstruksi juga menaruh ketidak percayaan terhadap Badan Penyelenggara Jamsostek dan memilih perusahaan asuransi lain. Mereka berpendapat bahwa prosedur pencairan klaim kecelakaan kerja di PT Jamsostek terlalu berbelit-belit dan seringkali tidak keluar pengajuan klaimnya. Hal inilah yang menjadi hambatan penerapan keputusan menteri tenaga kerja nomor 196 tahun 1999 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Konstruksi.

[92] Hasil wawancara dengan koordinator Pelaksna Proyek Konstruksi pembangunan Universitas Brawijaya Malang.

2. Faktor-Faktor Yang Mepengaruhi Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 Tahun 1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi sektor Industri Jasa Kontruksi

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep-196/men/1999, yaitu:

e. Faktor Substansial

Secara substansial Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja dinilai cukup baik karena memberikan perlindungan kepada pekerja berupa pemberian hak atas jaminan sosial yang terdiri dari 4 paket jaminan sosial Tenaga kerja. 4 peket jaminan sosial tenaga kerja tersebut antara lain :

1) Jaminan kematian;
2) Jaminan Kecelakaan Kerja;
3) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan;
4) Jaminan Hari Tua

Peraturan ini adalah penyempurnaan dari peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja terdahulu yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 425/men/1984 yang hanya memberikan dua peket jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja.

Walaupun secara substansial keputusan menteri nomor 196 tahun 1999 merupakan penyempurnaan dari keputusan menteri nomor 425

tahun 1984, tetapi dalam penerapan dilapangan tidak terjadi perubahan dalam pemberian jaminan sosial tenaga kerja, pekerja hanya diberikan dua paket jamian sosial tenaga kerja sama seperti yang diberikan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 425 tahun 1984 yaitu hanya Jaminan Kematian dan Jaminan kecelakaan Kerja.

Ada beberapa kelemahan secara substansial dalam Keputusan Menteri nomor 196 tahun 1999 antara lain:

1) Prosedur pelaksanaan pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja hanya mengatur pembayaran Jamian Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja yang secara Khusus di cantumkan dalam Lampiran Keputusan Menteri ini yang berupa tebel penjelasan perhitungan besarnya pembayaran Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja Berdasarkan Nilai Proyek dan Nilai Komponen Upah. Untuk pembayaran Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja tidak ada penjelasan secara rinci mengenai besar maupun cara pembayaran.
2) Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 tahun 1999 ini tidak terdapat Sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan dalam peraturan ini. Karena tidak terdapat sanksi maka peraturan ini tidak mengikat atau hanya bersifat anjuran saja.
3) Karena bentuk peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Sektor jasa Konstruksi ini adalah Keputusan Menteri Tenaga

Kerja maka diperlukan peraturan yang lebih khusus agar Jaminan Sosial Tenaga kerja dapat di terapkan dengan baik di daerah propinsi atau kota. Hal ini disebabkan tidak ada kepanjangan tangan dari Menteri Tenaga kerja di daerah, sedangkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang adalah kepanjangan tangan dari Pemerintah Daerah Kota Malang sehingga dalam melakukan tindakan pedoman yang digunakan oleh Dinas ketenagakerjaan kota malang bukanlah perintah Menteri Tenaga Kerja tetapi secara langsung perintah dari Pemerintah Kota Malang. Oleh karena itulah perlu peraturan pelaksana seperti Peraturan Daerah Propinsi Jawa timur agar Jaminan sosial tenaga kerja di sektor jasa konstruksi dapat diterapkan secara optimal.[93]

4) Adanya pendelegasian ketentuan dimana untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari tua ketentuan kepesertan dan program di lakukan menurut peraturan lain yaitu Keputusan Menteri tenaga kerja nomor 150 tahun 1999 Tentang Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Lepas Harian, Pekerja Borongan dan PKWT dimana Keputusan Menteri Nomor 150 tahun 1999 ini kurang dapat di terapkan secara efektif.

[93] Hasil Wawancar Bapak selaku Pimpinan PT. Jamsostek unit Malang.

f. Faktor struktural

Penegakan hukum sangat ditentukan oleh aparatur penegak hukumnya, yaitu orang-orang atau pejabat yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerja konstruksi di Kota Malang. Aparat penegak hukum disini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang yang mempunyai tugas Pengawasan dan Pembinaan. Ada beberapa hal yang menjadikan penagakan hukum dalam hal Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak berjalan dengan baik yaitu:

1) Petugas pengawas dinas Ketenagakerjaan Kota Malang sangat terbatas jumlahnya. Untuk petugas pengawas yang secara khusus menangani masalah Jaminan Sosial tenaga Kerja hanya dilakukan oleh 2 personil saja yang tentunya sangat tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Malang. Keterbatasan personil ini seringkali menjadikan banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja menjadi tidak terpantau.[94]

2) Petugas pengawas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang yang bertugas melaksanakan pemantauan di lapangan secara keseluruhan hanya 11 orang yang terdiri dari 2 ahli bidang Jamsostek, 3 ahli bidang Teknik, 2 ahli bidang K3 dan 4 ahli

[94] Hasil wawancara dengan Ibu Ida Sriwahyuni selaku pegawai pengawas di bidang Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan kota Malang,

bidang hubungan industrial. Dari kesemua petugas pengawas ini dalam melakukan pemantauan di lapangan sering kali melakukan pembagian tugas dimana biasanya hanya terdiri dari 2 (dua) petugas sampai dengan 4 (empat) petugas yang melakukan inspeksi di satu tempat saja, mereka membagi tugas kepada beberapa regu untuk melakukan inspeksi di suatu perusahan atau tempat pengerjaan konstruksi. Dalam hal ini pembagian tugas di maksudkan untuk mengefektikan waktu. Tetapi pembagian tugas ini menjadikan tidak terspesifikasinya keahlian petugas pengawas untuk melakukan inspeksi di lapangan, misalnya dua orang yang mempunyai keahlian di bidang hubungan industrial tentunya pemahaman di bidang Jaminan sosial tenaga kerja, bidang K3 dan di bidang teknik kurang begitu komprehensif. Jika petugas pengawas tersebut melakukan inspeksi di suatu perusahaan dapat di pastikan mereka tidak akan dapar bekerja secara optimal karena kurang begitu mengerti akan bidang yang mereka lakukan pengawasan ataupun pembinanan yang tentunya dalam satu perusahaan tidak hanya terdapat satu masalah seperti jaminan sosial tenaga kerja, K3 atau hubungan industrial saja. Tentunya dalam satu perusahaan terdapat kesemua masalah tersebut yang membutuhkan semua spesifikasi petugas pengawas yang melakukan Inspeksi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

3) Pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang seharusnya berperan melakukan Pengawasan dan Pembinaan dalam Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/men/1999 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT di Sektor Jasa Konstruksi ini kurang mengerti subtansi dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja ini. Mereka hanya memahami ketentuan Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara umum saja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, mereka hanya mengetahui kalau pembayaran di sektor konstruksi dibayarkan sekali setiap ada proyek dengan tarif yang didasarkan pada nilai proyek. Sedangkan substansi secara rinci tentang Keputusan Menteri ini pegawai disnaker kurang memahami bahkan mereka pernah menyebut bahwa ada dua peket jaminan sosial di sektor konstruksi tergantung perusahaan jasa konstruksi mengambil setengah paket atau dua paket padahal Jaminan Sosial ada 4 paket dimana dua paket yaitu Jaminan Jematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja dijadikan satu dalam pembayaranya dan yang dua peket lagi pelakanaanya di dasarkan pada keputusan menteri tenaga kerja nomor 150 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan PKWT. Oleh karena itu mereka setiap melakukan inspeksi hanya melihat pada Bukti

Pembayaran Jamsostek yang hanya berisi dua paket yaitu Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja.

g. Faktor Kultural

Sikap para fungsionaris hukum sangat membantu penegakan hukum di suatu negara dan hal ini berhubungan erat dengan kebudayaan, pengetahuan dan pendidikan dimana ketiganya sangat berpengaruh bagi kesadaran para fungsionaris hukum tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa budaya hukum bangsa Indonesia masih sangat rendah kualitasnya baik itu aparat penegak hukum yang kurang memahami dan menjalankan hukum sebagaimana mestinya dan kurangnya ketaatan dan kesadaran masyarakat akan tertib hukum. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan budaya hukum bangsa indonesia dalam hal pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yaitu:

1) Yang pertama adalah aparat penegak hukum yang kurang dapat menegakkan hukum dengan sebagaimana mestinya. Kurangnya personil seringkali menjadi alasan penegak hukum dalam menjalankan penegakan hukum. Itikad baik penegak hukum sendiri juga perlu dipertanyakan, orientasi tujuan Dinas Ketenagakerjaan yang seharusnya berfungsi melindungi pekerja berubah menjadi mencari profit atau mendapatkan retribusi untuk meningkatkan Pendapatan Asli daerah. Di era otonomi ini Dinas Ketenagakerjaan yang dulunya menjadi kepanjangan tangan

Departemen Ketenagkerjaan sekarang menjadi bagian dari pemerintah kota.

2) Yang kedua adalah pengusaha selaku pihak pemberi kerja yang terkena kewajiban membayar Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi para pekerjanya. Itikad baik pengusaha juga sangat di butuhkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja akan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3) Yang ketiga adalah pihak buruh sendiri selaku pihak yang dijaminkan, pihak buruh kurang begitu tertarik membicarakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Mereka berpendapat dengan dapat bekerja dan mendapatkan upah saja sudah bersyukur karena masih banyak rekan-rekan mereka yang masih belum mendapatkan pekerjaan.

h. Faktor managerial

Faktor pengorganisasian dalam penegakan hukum sangat penting, misalnya bagaimana menghindari tumpang tindih peraturan, saat ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 196 tahun 1999 masih berlaku secara efektif. Tetapi peraturan tersebut hanya sebatas pada pedoman pembayaran jaminan sosial tenaga kerja di sektor konstruksi terutama pembayaran jaminan kematian dan jaminan Kecelakaan kerja. untuk jaminan kesehatan dan jaminan hari tua tidak diberikan sama sekali dan ketentuan program serta kepesertaanya di dasarkan pada peraturan lain yaitu Kepmenaker nomor 150 tahun 1999. Sebenarnya pemberian jaminan hari tua dan Jaminan Kesehatan dapat diberikan jika Dinas Ketenagakerjaan secara aktif mensosialisasikan program ini dan menindak para pelanggar dari ketentuan ini. Tidak cukup hanya dengan keputusan menteri untuk melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga kerja secara sepenuhnya, diperlukan Keputusan Gubernur atau Keputusan Walikota agar Dinas Ketenagakerjaan dapat secara Aktif melaksanakan tugas Pembinaan dan Pengawasan untuk menjamin suksesnya penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di sektor jasa konstruksi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan perlindungan hukum berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor kep-196/Men/1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sektor Jasa Konstruksi tidak dapat di laksanakan dengan baik, hal ini karena dalam pelaksanaan di lapangan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan bagi pekerja konstruksi hanya 2 peket dari 4 paket Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian saja, sedangkan Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua tidak diberikan.
2. Faktor-Faktor yang menjadi pendukung dan dan penghambat keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-196/Men/1999 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Jasa Konstruksi antara lain:
   a. Faktor Pendukung

      Pengawasan dan Pembinaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang untuk menjamin terlaksananya Jaminan Sosial Tenaga Kerja di sektor jasa konstruksi, sosialisasi serta pelayanan yang baik dari PT. Jamsostek unit Malang, Kesadaran pengusaha akan pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu untuk mengantisipasi resiko kecelakaan kerja, serta upaya dari Asosiasi

Pekerja Konstruksi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja konstruksi dalam hal Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat penerapan Keputusan Menteri ini adalah kurangnya pemahaman petugas pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang akan substansi dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 196 Tahun 1999 serta motifasi Dinas Ketenagakerjaan yang hanya berorientasi pada retribusi bukanya perlindungan pekerja. Kendala PT. Jamsostek selaku badan penyelenggara adalah kurang dapat diterapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 yang menjadi pedoman pelaksanaan dari pemenuhan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua serta PT. Jamsostek tidak memiliki kewenangan untuk menindak perusahaan yang melanggar keputusan menteri ini. Perusahaan Jasa Konstruksi sebagian besar tidak memiliki motifasi untuk mensejahterakan pekerjanya karena hanya berorientasi untuk mendapatkan profit, sedangkan dari pihak pekerja yang menjadi faktor penghambat adalah kurangnya pengetahuan akan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebabkan ketidakpedulian para pekerja akan Jaminan Sosial Tenaga kerja.

B. Saran

1. Diharapkan bagi Pemerintah Khususnya Dinas Ketenagakerjaan kota Malang lebih mengutamakan perlindungan pekerja dalam melakukan

tugasnya. Melakukan sosialisai pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada pekerja konstruksi serta mengawasi penerapanya dilapangan. Pemberian Sanksi kepada perusahaan yang melanggar juga harus lakukan secara konsekuen.

2. Diharapkan bagi PT. Jamsostek lebih meningkatkan pelayanan dan sosialisasi program-program Jamsostek kepada para pekerja dan perusahaan Jasa Kontruksi
3. Bagi Perusahaan jasa kontruksi hendaknya lebih memberikan kesejahteraan bagi para pekerjanya dan tidak hanya mementingkan profit semata. Memberikan Jaminan Sosial Tenaga secara penuh juga menguntungkan perusahaan, yaitu untuk mengantisipasi resiko kecelakaan kerja selain itu pekerja juga akan merasa aman dalam bekerja dan dapat bekerja dengan baik.
4. Bagi pekerja konstruksi hendaknya selalu berusaha memperjuangkan haknya akan pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena selain mengantisipasi resiko kecelakaan kerja juga akan menberikan kesejahteraan bagi mereka.