

JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN TENAGA KERJA WANITA

Oleh : Drs. Mohd. Syaufii Syamsuddin, SH, MH

A. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial

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

Menurut ILO jaminan sosial adalah "Jaminan yang diberikan kepada masyarakat melalui suatu lembaga tertentu yang dapat membantu anggota masyarakat dalam menghadapi resiko yang mungkin dialaminya, misalnya jaminan pemeliharaan kesehatan atau bantuan untuk mendapat pekerjaan yang bermanfaat". Disamping itu, ILO juga menyebutkan ada tiga kriteria yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat dikatakan sebagai program jaminan sosial:

1. Tujuannya berupa perawatan medis yang bersifat penyembuhan atau pencegahan penyakit, memberikan bantuan pendapatan apabila terjadi kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan, atau menjamin pendapatan tambahan bagi orang yang bertanggung jawab terhadap keluarga.

2. Terdapat undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban lembaga yang melaksanakan kegiatan ini.

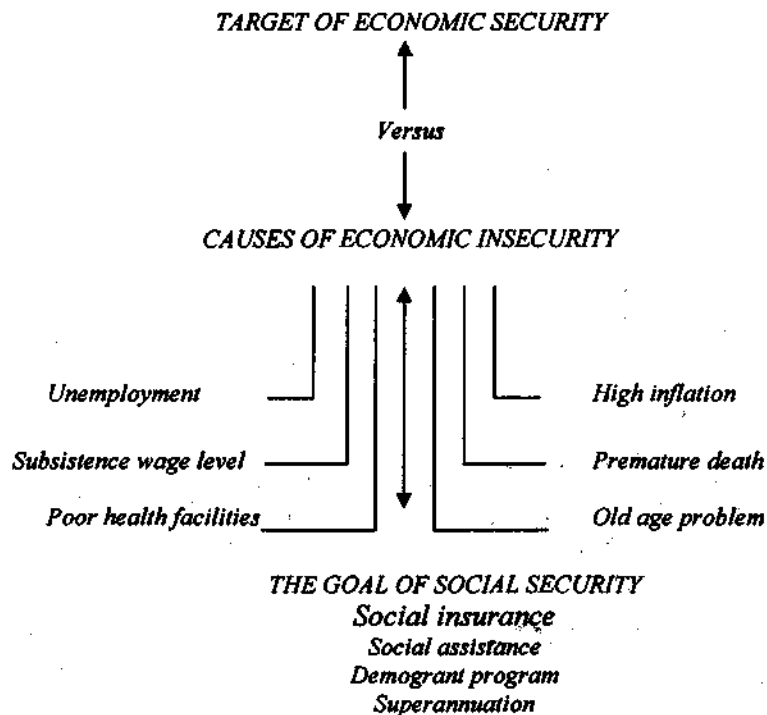
3. Kegiatan diselenggarakan oleh suatu lembaga tertentu.

Menurut Rejda yang dikutip oleh Purwoko (1999:6), salah satu tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk mempertahankan daya beli masyarakat dalam menghadapi terjadinya ketidakamanan ekonomi.

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

Akibatnya terjadi ketidakamanan ekonomi yang apabila terus dibiarkan dapat menimbulkan konflik atau disintegrasi didalam masyarakat. Bagan berikut ini akan memperlihatkan kaitan antara keamanan ekonomi, ketidakamanan ekonomi dan jaminan sosial.

Bagan : Kaitan antara Keamanan Ekonomi, Ketidakamanan Ekonomi dan Jaminan Sosial :



(Sumber: Purwoko, 1999:7)

Bagan diatas menggambarkan bahwa keamanan ekonomi akan tercapai apabila suatu negara mampu mengurangi unsur-unsur ketidakamanan ekonomi, dan permasalahan ketidakamanan ekonomi hanya dapat diatasi dengan jaminan sosial. Secara spesifik konsep jaminan sosial cenderung dikaitkan dengan program *superannuation*, *demogran*, bantuan sosial dan program asuransi sosial (Purwoko, 1999:48).

Superannuation merupakan program jaminan sosial dengan sistem perpajakan, dimana seseorang mendapat perlindungan dari program jaminan sosial yang biayanya berasal dari pajak penghasilan setiap warga negara. Misalnya pemberian bantuan finansial bagi mereka yang terkena PHK.

Program *demogran* adalah program jaminan sosial yang berhubungan dengan masalah lanjut usia. Disini pemerintah ikut bertanggung jawab mengatasi masalah mereka misalnya dengan memberi bantuan finansial bagi lanjut usia yang menghadapi keterbatasan biaya hidup.

Adapun program bantuan sosial lebih dikonsentrasikan pada upaya pengentasan kemiskinan yang terjadi secara struktural termasuk pemberian bantuan finansial bagi mereka yang tidak memiliki tempat tinggal.

Sedangkan asuransi sosial adalah program perlindungan dasar bagi pekerja beserta keluarganya terhadap resiko sosial dalam kaitannya dengan hubungan industrial seperti kecelakaan kerja, kematian, kesehatan dan hari tua.

Program tersebut tidak sepenuhnya dibiayai oleh pemberi kerja namun pekerja juga ikut membayar iuran. Jenis asuransi ini berbeda dengan asuransi komersial yang seutuhnya dibiayai sendiri oleh peserta sesuai dengan jenis asuransi yang diikutinya. Tabel berikut ini akan memperlihatkan perbedaan antara asuransi sosial dengan asuransi komersial.

Tabel Perbedaan antara Asuransi Sosial dan Komersial

Karakteristik	Asuransi Sosial	Asuransi Komersial
1. Kepesertaan	Wajib secara kolektif	Sukarela, group & individu
2. Besarnya santunan	Standar minimum	Tergantung dari keinginan
3. Dasar santunan	UU & PP	Sesuai kontrak
4. Orientasi	Kesejahteraan	Prinsip asuransi
5. Penyelenggara	Badan nirlaba	Pemerintah & swasta
6. Pendanaan	Tidak diperlukan full funding tetapi pemerintah ikut mengurur	Diperlukan full funding 100% dari peserta
7. Sasaran investasi	Obligasi pemerintah	Portfolio investasi
8. Objek pajak	Tidak	Ya
9. Perijamin	Pemerintah	Tidak ada

Sumber: Purwoko, 1999:9

Menurut Kertonegoro (1982:37), asuransi komersial merupakan cara lain untuk menanggulangi resiko sosial dan ekonomi yang dilakukan oleh pihak swasta. Meskipun bagi yang ingin menjadi peserta asuransi ini terlebih dahulu dilakukan seleksi terutama menyangkut kesehatan dan usia, namun tetap mengandung semangat gotong royong sebagai bentuk distribusi resiko.

Disamping konsep untuk memperluas wawasan tersebut diatas, beberapa teori atau konsep yang digunakan untuk menganalisa data akan diuraikan pula berikut ini.

B. Tinjauan Tentang Kebutuhan

Konsep kebutuhan sangat terkait dengan konsep manfaat, dan adanya kenyataan bahwa manfaat suatu program dapat diketahui melalui kebutuhan yang dirasakan oleh pengguna pelayanan program tersebut, menjadi alasan pembahasan konsep kebutuhan pada bab ini. Pada tahun 1976, istilah kebutuhan pokok atau *basic human needs* pertama kali muncul saat diadakannya konferensi ILO di Kenya. Dalam konferensi ini disarankan agar strategi dan politik pembangunan suatu negara lebih diprioritaskan pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakatnya.

Menurut Manullang seperti yang dikutip oleh Pitomo (1982:2), ada dua bentuk kebutuhan manusia yaitu kebutuhan primer (pokok) dan kebutuhan sekunder. Kebutuhan primer adalah kebutuhan yang paling utama atau penting bagi manusia untuk dapat mempertahankan hidup seperti makan, minum, pakaian dan perumahan. Sedangkan kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang diperlukan manusia guna melengkapi kebutuhan primer, seperti peralatan rumah tangga, sanitasi, transportasi, kesehatan dan pendidikan.

Lebih lanjut menurut Green (1978:7) & Koentjoro-Jakti (1978:15) yang dikutip oleh Pitomo (1982:3-4), mengungkapkan ada lima sasaran untuk memenuhi kebutuhan pokok yaitu :

1. Dipenuhinya kebutuhan pangan, sandang, papan atau perumahan, dan berbagai kebutuhan yang dipandang perlu.
2. Dibukanya kesempatan luas untuk memperoleh berbagai jasa, pendidikan untuk anak dan orang tua, program preventif dan kuratif kesehatan, air minum, pemukiman dengan lingkungan yang mempunyai infrastruktur dan komunikasi.
3. Dijaminnya hak untuk memperoleh kesempatan kerja yang produktif (termasuk menciptakan sendiri) yang memungkinkan adanya balas jasa setimpai untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.
4. Terbinanya prasarana yang memungkinkan produksi barang dan jasa sesuai dengan kemampuan dan menyisihkan sebagian upah yang diterima untuk membiayai usaha selanjutnya.
5. Menjamin adanya partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan konsep kebutuhan manusia tersebut diketahui bahwa kesehatan termasuk dalam kebutuhan sekunder.

Meskipun demikian, dalam dunia kerja kesehatan merupakan salah satu hal penting karena tidak terpisahkan dari proses produksi barang dan jasa.

Apabila dikaitkan dengan kebutuhan kesehatan seorang pekerja, maka Herzberg menjelaskannya melalui Teori Motivasi Dua Faktor.

Seperti yang dikutip oleh Hasibuan (1990:191), Herzberg beranggapan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: 1) Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*) dan 2) Faktor-faktor motivasi (*Motivation factors*)

Faktor-faktor pemeliharaan berhubungan dengan kebutuhan manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Adapun yang termasuk dalam faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi fisik pekerjaan, kepastian kerja, supervisi yang menyenangkan, mobil dan rumah dinas termasuk pula jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Hilangnya faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan keluar dari tempat kerjanya, oleh karena itu faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkan faktor-faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini terwujud karena adanya perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan terhadap seseorang yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Faktor motivasi ini terbagi dua yaitu sebagai faktor pendorong dan penghambat tercapainya kebutuhan seseorang. Adapun yang termasuk faktor pendorong antara lain:

- 1) Keberhasilan (*Achievement*),
- 2) Pengakuan (*Recognition*),
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*),
- 4) Tanggungjawab (*Responsibility*), dan
- 5) Pengembangan potensi individu (*Advancement*).

Faktor-faktor tersebut menggambarkan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*).

Sedangkan faktor penghambat (*de-motivasi*) dapat menimbulkan rasa tidak puas karyawan yang terdiri dari:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*);
- 2) Kualitas supervisor (*Quality supervisor*);
- 3) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*);
- 4) Kondisi kerja (*Working condition*), dan
- 5) Gaji (*Wages*).

Berdasarkan Teori Motivasi, dari dua faktor ini muncul pemahaman bahwa dalam menyelenggarakan suatu pekerjaan harus diusahakan agar kedua faktor tersebut (*maintenance dan motivation factors*) dapat dipenuhi, dengan tetap mengutamakan kebutuhan yang lebih penting. Misalnya wajar saja apabila dalam suatu perusahaan kebutuhan kesehatan pekerjaannya mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan rekreasi.

Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan kesehatan mempunyai pengaruh yang lebih penting terhadap kelangsungan hidup pekerja dan perusahaan, dibandingkan kebutuhan rekreasi.

C. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut UU.No.3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja (*Jamsostek*) adalah: suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program *jamsostek* kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya.

Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi tanggung jawab pemberi kerja karena pekerja relatif memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.

Perlindungan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Begitu pula sebaliknya, pekerja juga harus berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jamsostek sehingga upaya untuk mewujudkan perlindungan bagi pekerja dan anggota keluarganya dapat terselenggara dengan baik.

Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program jamsostek (Depnaker, 1996/1997:425) yaitu: 1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya, dan 2) merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Mondy & Noe (1990:432), jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk kompensasi atau imbalan dalam bentuk uang tidak yang diterima oleh pekerja. Keduanya mengungkapkan bahwa kompensasi merujuk pada *"Every type of reward that individuals receive in return for their labor"* (setiap bentuk imbalan yang di terima oleh seseorang sebagai pengganti tenaga yang telah ia keluarkan)".

Melalui bagan berikut ini akan diperlihatkan bahwa jaminan sosial merupakan bagian dari kompensasi dalam bentuk uang yang tidak langsung.

Sumber: Mondy & Noe, 1990:433

Selain melalui bagan tersebut, untuk dapat lebih memahami konsep kompensasi,

ada beberapa teori tentang kompensasi yang dikemukakan oleh Rejda (1988:271-272) yaitu:

1. Teori Resiko Kerja

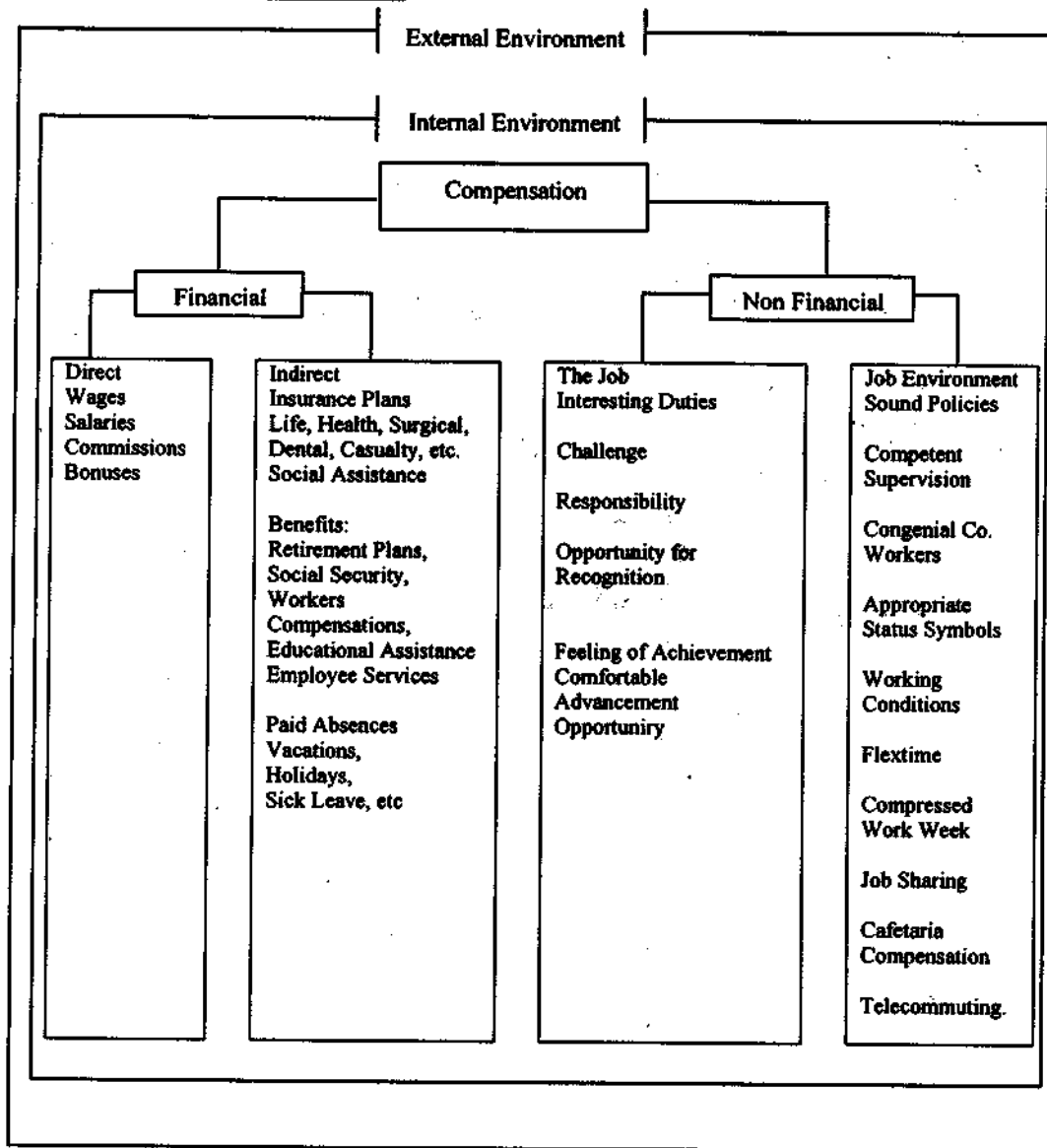
Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu perusahaan harus menyediakan biaya ketidakmampuan karyawannya untuk bekerja (akibat sakit atau cacat) ke dalam biaya produksinya atau mengganti hilangnya waktu kerja tersebut dalam bentuk harga produk yang lebih tinggi. Teori ini memiliki beberapa kelemahan yaitu: a) mengharuskan pekerja untuk tidak menuruti perusahaan karena kecelakaan dalam industri, b) adanya asumsi bahwa biaya kecelakaan dapat diganti lebih dulu dalam bentuk harga produk yang lebih tinggi, dan c) perbandingan antara pembayaran tuntutan pekerja dengan jumlah kerugian yang dialaminya tidak sebanding, misalnya pelayanan rehabilitasi yang diperoleh tidak memadai.

2. Teori Biaya Sosial Rendah

Teori ini berlandaskan pada konsep bahwa dibuatnya undang-undang kompensasi bagi pekerja bertujuan untuk meminimalkan ketidakmampuan mereka secara ekonomi akibat kecelakaan kerja.

Dilain pihak, dengan adanya peraturan tersebut perusahaan juga berupaya untuk mengurangi munculnya tuntutan pekerja karena kecelakaan kerja.

Bagan Komponen Kompensasi



3. Teori Kompromi Sosial

Teori ini menyatakan bahwa adanya kompensasi bagi pekerja memperlihatkan suatu keseimbangan antara pengorbanan yang dilakukan pekerja dengan keuntungan yang diperoleh pengusaha. Oleh karena itu, pekerja yang mengalami sakit atau cacat akibat kerja, berhak untuk menerima jaminan kesehatan atau jaminan kecacatan. Begitu pula dengan perusahaan, bersedia membayar tuntutan pekerja agar terhindar dari proses pengadilan yang lebih mahal apabila pekerja yang sakit tersebut mengajukan permasalahannya ke pengadilan.

Menurut PT.Jamsostek (2000:2-3) ada beberapa karakteristik jaminan sosial tenaga kerja yaitu:

1. Kepesertaan bersifat wajib secara kolektif diatur dengan undang-undang.
2. Manfaat (*benefit*) ditentukan dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan.
3. Jaminan bukan merupakan hadiah atau sumbangan tapi merupakan hak bagi setiap warga negara yang menjadi peserta dan memenuhi persyaratan sesuai dengan undang-undang dan peraturan perundang-undangan.
4. Penekanan diutamakan kepada solidaritas sosial, prinsip keadilan dan pemerataan antar peserta dalam menanggung resiko dan penerimaan manfaat (*benefit*), sehingga lebih diutamakan sifat gotong-royong dan

kebersamaannya (*social adequacy*) bukan untuk memenuhi kebutuhan perorangan (*individual equity*).

5. Program jaminan sosial untuk pekerja sebagian atau seluruhnya, iuran ditanggung oleh pemberi kerja.
6. Badan penyelenggara harus nirlaba, dalam arti semua kekayaan sebagai hasil pengembangan dana, sebesar-besarnya harus dinikmati oleh peserta.
7. Bebas pajak.
8. Pengawasan melibatkan berbagai pihak yang terkait, terdiri dari unsur pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja (*Tripartit*).
9. Negara bertanggung jawab untuk memberikan fasilitas atau subsidi apabila badan penyelenggara mengalami kekurangan dana.

Selanjutnya, menurut Suriaatmadja yang dikutip oleh Djokopitojo (1994:59-61) mengemukakan kriteria masing-masing jenis program jamsostek sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja (*employment accident*) merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja (*occupational disease*).

Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi untuk perawatan medis, rehabilitasi cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian.

Kecelakaan kerja dalam program ini termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (*commuting accident*), oleh karena itu jaminannya termasuk perawatan dan santunan akibat kecelakaan di jalan raya yang frekuensi dan intensitasnya makin tinggi.

Adapun bentuk jaminan ini (PT.Jamsostek, 2000:7-8), adalah :

- a. Biaya transport maksimum: darat (Rp.150.000,-), laut (Rp.300.000,-) dan udara (Rp.400.000,-). Biaya transport dapat digunakan untuk transport rawat jalan.
- b. Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja: 120 hari pertama (100% upah), 120 hari kedua (75% upah) dan selanjutnya 50% upah.
- c. Biaya perawatan medis: maksimum sebesar Rp.6.400.000,-
- d. Santunan cacat tetap sebagian: prosentase jenis cacat (sesuai tabel) dikalikan 70 bulan upah.
- e. Santunan cacat tetap total:
 - 1) Pembayaran sekaligus: $70\% \times 70$ bulan upah
 - 2) Pembayaran berkala: Rp.50.000,- selama 24 bulan
 - 3) Kurang fungsi: $\% \text{ kurang fungsi} \times \% \text{ tabel} \times 70$ bulan upah
- f. Santunan kematian:
 - 1) Pembayaran sekaligus: $60\% \times 70$ bulan upah
 - 2) Pembayaran berkala: Rp.50.000,- sebulan, selama 24 bulan

3) Biaya pemakaman: Rp.600.000,-

g. Biaya rehabilitasi:

Prothese (anggota badan tiruan) dan orthose (alat bantu) seperti tongkat dan kursi roda, dengan penggantian biaya sesuai harga R.S DR. Suharso (Surakarta) ditambah 40% dari harga tersebut.

Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja (ditetapkan sebanyak 31 jenis) seperti yang tercantum dalam Keputusan Presiden No.22/1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

2. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat dimana produktivitas pekerja telah dianggap menurun sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih muda, termasuk cacat tetap dan total (*total and permanent disability*) yang dapat dianggap sebagai hari tua yang dini (cepat).

Umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, tetapi apabila tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja lagi, maka jaminan ini dapat diberikan. Demikian juga apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan diberikan kepada ahli warisnya. Selain itu, jaminan hari tua juga dapat diberikan apabila tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum umur 55 tahun, setelah yang bersangkutan memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan.

Masa kepesertaan ini diperlukan karena jaminan hari tua merupakan jaminan masa depan tenaga kerja, sehingga besarnya jaminan cukup berarti.

Jaminan hari tua dapat dibayar sekaligus maupun berkala. Jaminan hari tua yang dapat dibayar sekaligus dimaksudkan untuk memberikan bekal pada waktu pekerja terputus penghasilannya, sedangkan jaminan yang dibayar secara berkala dimaksudkan untuk membantu pekerja dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Secara ringkas, pelaksanaan jaminan hari tua (PT.Jamsostek, 2000:8-9) diuraikan sebagai berikut :

- a. Diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua yang iurannya ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja;
- b. Kemanfaatan jaminan ini sebesar iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembangannya;
- c. Jaminan ini akan dikembalikan atau dibayarkan apabila tenaga kerja :
 - 1) Mencapai umur 55 tahun;
 - 2) Mengalami cacat total tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi;
 - 3) Meninggal dunia;
 - 4) Mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya lima tahun;
 - 5) Pergi keluar negeri atau pulang ke negeri asal dan tidak kembali lagi
 - 6) Menjadi pegawai negeri sipil atau anggota ABRI.

d. Pada prinsipnya pembayaran jaminan hari tua dilaksanakan sekaligus, tetapi bagi jaminan hari tua yang besarnya lebih dari Rp.3.000.000,- dapat dibayarkan secara bulanan untuk jangka waktu paling lama lima tahun.

3. Jaminan Kematian

Kematian yang mendapat santunan melalui program ini adalah meninggal dunia pada waktu pekerja menjadi peserta jaminan sosial atau sebelum melewati 6 bulan sejak pekerja berhenti bekerja. Jaminan kematian tersebut diberikan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia yang diprioritaskan mulai dari janda/duda, anak, orang tua, cucu, kakek/nenek, saudara kandung dan mertua.

Jaminan kematian dibedakan antara biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Apabila seorang tenaga kerja meninggal dunia dan tidak mempunyai ahli waris, maka biaya pemakaman saja yang diberikan kepada mereka yang mengurus pemakaman pekerja tersebut.

Secara ringkas bentuk jaminan ini (PT.Jamsostek, 2000:9) adalah: a) dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, dan b) diberikan sebesar Rp.3.000.000,- ditambah dengan biaya pemakaman sebesar Rp.600.000,-.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Setiap pekerja yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke

rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santunan bila pekerja yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja dan anggota keluarganya, maksimum dengan tiga orang anak.

Pemeliharaan kesehatan ini meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi pekerja dan anggota keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan dan penunjang diagnostik termasuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan persalinan. Disamping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat pula pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada pekerja dan tidak diberikan kepada anggota keluarganya antara lain pelayanan kaca mata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu dan mata palsu.

Adapun standar paket pelayanan program jaminan pemeliharaan kesehatan (PT.Jamsostek, 2000:9) meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, persalinan, pelayanan tingkat lanjutan, pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan sosial, program JPK ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai (*cash benefits*), namun berbentuk pelayanan kesehatan.

Untuk memahami program jamsostek lebih lanjut, maka perlu diketahui pula fungsi program tersebut (Lembaga Penelitian UI, 2000:III 5-8) yaitu:

1. Perlindungan

Perlindungan yang bersifat sukarela seperti melalui asuransi komersial tidak mampu menjamin setiap orang mau dan mampu menyisihkan dana untuk ikut dalam program asuransi. Untuk itu diperlukan jaminan sosial yang diselenggarakan secara kolektif dan bersifat wajib guna memungkinkan pekerja memiliki kepastian memperoleh perlindungan ketika menghadapi resiko sosial dan ekonomi.

2. Produksi

Perlindungan melalui jaminan sosial bagi pekerja dan anggota keluarganya memungkinkan tenaga kerja untuk lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan konsentrasi penuh pada pekerjaannya akan menguntungkan pemberi kerja karena hasil produksi juga ikut meningkat..

3. Redistribusi Pendapatan

Pada program jaminan sosial yang dilaksanakan melalui sistem asuransi sosial, pekerja memberikan kontribusi sesuai dengan penghasilannya dan memperoleh jaminan sesuai dengan kebutuhannya. Penyelenggaraan jaminan sosial secara tepat dapat memungkinkan pekerja yang berpenghasilan tinggi membantu pekerja yang berpenghasilan rendah.

4. Kemasyarakatan

Tujuan jaminan sosial untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sehingga menimbulkan ketenangan bekerja, akan membantu terciptanya ketenteraman industri. Disamping itu juga dapat mengurangi perselisihan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang pada akhirnya dapat mencegah timbulnya keresahan sosial.

D. Tinjauan Tentang Kesehatan Kerja

Pada awalnya di Indonesia kewajiban pengusaha untuk memeriksakan kesehatan pekerjanya hanya diatur dalam perjanjian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha. Namun dalam perkembangan selanjutnya pemerintah menetapkan kewajiban tersebut dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan. Kesehatan kerja tertuang pertama kali dalam UU.No.14/1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja serta UU.No.1/1970 tentang Keselamatan Kerja yang menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan bagian dari keselamatan kerja. Selanjutnya UU. No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan mengatur pula mengenai kesehatan kerja pada pasal 108 ayat (2), yang secara jelas menyebutkan bahwa "Untuk melindungi kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja".

Kesehatan kerja atau disebut juga Hyperkes (hygiene perusahaan dan kesehatan) berkaitan dengan upaya-upaya (Kertonegoro, 1999:180):

1. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja baik pada awal bekerja maupun secara periodik selama masa kerja.
2. Gizi sehat tenaga kerja yang diberikan untuk makan siang maupun tambahan gizi lainnya.
3. Kebersihan lingkungan kerja, termasuk pencegahan dan pengolahan limbah.
4. Pencegahan dan penanggulangan sumber-sumber yang membahayakan kesehatan, antara lain:

- a. Sumber fisik, seperti suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau rendah, penerangan dan ventilasi yang kurang memadai.
- b. Sumber kimia, seperti gas/uap, cairan, debu, bahan kimia yang beracun.
- c. Sumber biologi, seperti bakteri, jamur, serangga dan tumbuh-tumbuhan lain yang timbul dalam lingkungan kerja.
- d. Sumber faal, seperti sikap keliru sewaktu bekerja, peralatan yang tidak cocok dengan pekerja, kerja yang terus menerus berdiri atau duduk.
- e. Sumber psikologis, seperti kerja yang dipaksakan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang tertekan.

Menurut Sujudi (Depkes, 2001:2) berdasarkan UU. No.23/1992 tentang Kesehatan disebutkan pengertian kesehatan kerja adalah "Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap

pekerja dapat bekerja secara sehat dengan produktivitas yang optimal, tanpa membahayakan diri, keluarga, masyarakat dan lingkungan kerja sekitarnya". Dalam pasal 23 undang-undang ini juga disebutkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu kegiatan pokok dari pembangunan kesehatan, yang mencakup pengertian bahwa: 1) kesehatan kerja dimaksudkan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, 2) kesehatan kerja meliputi Pelayanan Kesehatan Kerja, Pencegahan Penyakit dan Syarat Kesehatan Kerja, dan 3) setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Pada tahun 1995 komite kerja sama ILO dan WHO (Depnaker,1999:12) mengemukakan definisi kesehatan kerja dengan menitikberatkan pada tiga fokus utama yaitu: pemeliharaan dan promosi kesehatan kerja dan kapasitas kerja, perbaikan lingkungan kerja dan pekerjaan sehingga kondusif terhadap keselamatan dan kesehatan, pengembangan organisasi dan budaya kerja dalam arah yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja dan dalam pelaksanaannya juga mempromosikan iklim sosial yang positif, usaha yang lancar dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Lebih lanjut komite kerja sama ILO dan WHO tersebut (Kanwil Depnaker Jatim,1997:2) mengungkapkan beberapa tujuan kesehatan kerja yaitu:

1. Meningkatkan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja pada semua jenis pekerjaan untuk meningkatkan

kapasitas kerjanya.

2. Mencegah terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit pada pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerjanya.
3. Melindungi pekerja dari resiko akibat faktor-faktor lingkungan kerja yang mengganggu kesehatan.
4. Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.
5. Mengembangkan organisasi dan budaya kerja yang mendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tercermin dalam sistem manajemen pengembangan SDM dan manajemen mutu dari perusahaan.

Hingga kini kegiatan pemeliharaan kesehatan kerja terus berkembang, apalagi dengan dikeluarkan UU.No.3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang didalamnya mengatur lebih rinci mengenai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha untuk menjamin kesehatan pekerjanya.

E. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Wanita

Menurut Soepomo (1992:27) istilah tenaga kerja memiliki pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi "Semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja". Lebih lanjut dalam pasal 1 UU.No.14/1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dikemukakan pengertian tenaga kerja yaitu "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Berbicara tentang tenaga kerja khususnya mengenai kondisi tenaga kerja wanita di dunia kerja, Ollenburger & Moore (1996:100-105) menggambarkan melalui model teori fungsional berikut ini.

1. Ketidakmerataan Nilai Tukar

Model ini menitikberatkan pada kemampuan atau keahlian laki-laki dan wanita yang dibawa kepasar kerja, dimana upah yang diperoleh merupakan indikator sumbangan produktif (nilai tukar) terhadap kemampuan mereka. Kemampuan manusia seperti faktor pendidikan dan pengalaman kerja ditempatkan pada titik sentral dalam proses produksi, yang dipandang sebagai aspek penting dalam menentukan produktifitas. Disini wanita sering kali kalah dalam bersaing dengan laki-laki disebabkan oleh pendidikannya yang cenderung rendah. Akibatnya wanita tidak hanya dipandang sebagai *human capital* berkualitas rendah namun mengalami perbedaan dalam menduduki posisi di bidang kerja dan perbedaan penerimaan upah.

2. Wanita sebagai pekerja

Berdasarkan studi mengenai hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya, ditemukan bahwa tingkat perpindahan pekerja wanita dan laki-laki dalam suatu pekerjaan adalah sama, yang membedakannya ialah tujuan perpindahan mereka. Laki-laki meninggalkan pekerjaannya untuk berpindah ke pekerjaan lain yang memberikan lebih banyak kesempatan promosi dan mempertahankan senioritasnya.

Sedangkan wanita cenderung meninggalkan pasar kerja serta kehilangan senioritas dan promosi yang mungkin diperolehnya karena harus memenuhi tanggung jawab melahirkan dan membesarkan anak. Namun ada sebagian wanita yang tetap mempertahankan keberadaannya dalam pasar tenaga kerja karena tanggung jawab mereka didalam keluarga berkurang atau meningkatnya kebutuhan mereka untuk mempertahankan senioritas.

3. Kewajaran Upah

Pemberian upah yang sama antara pekerja wanita dengan pekerja laki-laki pertama kali ditetapkan dalam *Equal Pay Act* (Undang-undang Kesamaan Upah) tahun 1963. Peraturan ini melarang para pengusaha membedakan pembayaran upah pekerja untuk pekerjaan yang sama dipandang dari segi keahlian, hanya karena perbedaan jenis kelamin.

Lebih lanjut Johnson seperti yang dikutip oleh Ritzer (1996:304-305) mengaplikasikan teori fungsionalis Parson. Ia menggunakan teori tersebut untuk memahami masalah perbedaan peran wanita dan laki-laki melalui tipe tindakan yang bersifat ekspresif dan instrumental. Johnson menyebutkan, awal munculnya ketidaksamaan gender terjadi pada struktur keluarga patriakal yang mengharuskan wanita bertindak secara ekspresif yaitu dengan mengutamakan emosi dan hubungan-hubungan yang responsive didalam keluarga.

Disini keluarga memiliki fungsi sebagai tempat bagi anggotanya untuk bersosialisasi dan sebagai sistem reproduksi. Didalam keluarga, seringkali terjadi wanita kehilangan otoritas terhadap laki-laki karena keluarga memerlukan seorang "pemimpin". Otoritas ini meliputi kontrol atas sumber-sumber ekonomi dan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin di dalam keluarga serta peran sosial yang berlandaskan pada perbedaan kemampuan.

Adanya pembatasan institusi dan budaya pada tindakan wanita, menyebabkan mereka menjadi lemah dan secara ekspresif selalu mengalah kepada suaminya yang secara instrumental (nyata) bekerja sebagai pencari nafkah keluarga. Tugas utama wanita adalah bekerja di dalam rumah yang bertujuan untuk mempertegas fungsi suami sebagai pencari nafkah di luar rumah dan untuk menghindari persaingan diantara keduanya serta menciptakan ketenangan rumah tangga. Dengan kata lain, berdasarkan teori ini, pembagian kerja secara seksual diperlukan untuk menjaga kestabilan dari keseluruhan sistem keluarga. Melihat tipe tindakan wanita (istri) yang demikian, menyebabkan anak-anak atau anggota keluarga lainnya lebih memandang tipe tindakan yang instrumental sebagai tindakan yang memiliki kekuatan dan bernilai tinggi.

Secara umum, awal perkembangan aktivitas ekonomi wanita menurut Bainar (1998:42) sebagaimana dikutip dari Usman, dapat di kategorikan dalam tiga periode yaitu :

1. *The family based economy*, dimana rumah tangga atau keluarga masih menjadi basis kegiatan ekonomi. Kegiatan produksi barang sebagian besar dilakukan di dalam rumah dan semua anggota keluarga bertanggung jawab dalam proses produksi tersebut. Semua anggota keluarga (termasuk anak-anak) adalah tenaga kerja yang memiliki kontribusi penting bagi pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Pada masa ini wanita sebenarnya tidak hanya bekerja pada urusan rumah tangga saja melainkan terlibat juga dalam kegiatan di luar rumah terutama di bidang pertanian, bahkan dalam kegiatan jasa dan perdagangan.
2. *The family wage economy*, ditandai dengan berkembangnya kegiatan ekonomi dari pertanian ke perdagangan dan diiringi pula dengan munculnya kapitalisme. Pada masa ini tenaga kerja tidak lagi terpusat pada kegiatan rumah tangga, melainkan di luar rumah terutama di pabrik-pabrik yang muncul dan berkembang bersamaan dengan proses industrialisasi dan perkembangan teknologi.
3. *Family consumer economy*, ditandai dengan adanya campur tangan pemerintah dalam upah tenaga kerja. Dalam periode ini terjadi perubahan teknologi yang cukup pesat serta peningkatan produktivitas, yang dalam perkembangannya membuat anggota keluarga lebih berfungsi sebagai alat konsumsi dan reproduksi. Institusi-institusi umum seperti sekolah, sistem asuransi dan industri makanan, telah menggantikan berbagai aktivitas yang sebelumnya di

kerjakan di dalam rumah. Perubahan ekonomi dan teknologi yang ditandai oleh transisi dari ekonomi domestik ke arah *consumer economy*, menyertai pula perubahan kedudukan wanita.

Dari ketiga periode perkembangan aktivitas ekonomi tersebut, diketahui bahwa kerja bukan semata-mata hanya kegiatan yang mengeluarkan tenaga dan waktu untuk menyelesaikan tugas tertentu, namun lebih daripada itu kerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang menjadi bagian integral dari kehidupan sosial yang di dalamnya terdapat nilai tertentu.

Keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi yang tidak diimbangi dengan perubahan sosial budaya yang mendukung, menimbulkan berbagai persoalan bagi kaum wanita. Kebijakan pembangunan yang memberikan nilai lebih pada peran tradisional perempuan yaitu sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga, telah menyebabkan peran wanita dalam dunia kerja sering dianggap sebagai kegiatan sampingan atau tambahan. Walaupun mereka diterima bekerja, masih terjadi pula diskriminasi dalam hal pekerjaan, jabatan, pengupahan dan jaminan sosial.

Salah satu upaya pemerintah untuk mengurangi meluasnya diskriminasi tersebut adalah dengan membuat peraturan perundangan yang bertujuan untuk melindungi hak pekerja wanita. Misalnya, mengeluarkan UU.No.7/1984 dan meratifikasi dua Konvensi Dasar ILO (Konvensi No.100/1951 dan Konvensi 111/1958).

Adapun yang dimaksudkan diskriminasi (Depnaker,1993:12-14) terhadap wanita adalah "Setiap perbedaan, pembatasan hak yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan manusia dan kebebasan diberbagai bidang kegiatan termasuk bidang ekonomi".

Brocas dkk (1990:30-32) mengungkapkan dalam upaya mengurangi diskriminasi dalam penerimaan jaminan pelayanan kesehatan terhadap wanita, ada dua kecenderungan yang banyak dilakukan di beberapa negara yang telah meratifikasi konvensi ILO No.102/1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial, diantaranya:

1. Berupaya untuk menjamin pekerja wanita yang menikah agar memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki dalam memperoleh jaminan sosial termasuk dalam pengupahan.
2. Memungkinkan pekerja wanita berstatus sebagai kepala keluarga untuk mendapatkan hak yang sama bagi anggota keluarganya seperti pekerja laki-laki. Karena disadari bahwa tidak adil apabila ada anggota keluarga pekerja wanita yang tidak mendapat perlindungan hanya karena ia seorang wanita.

Menurut UU.No.7/1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, disebutkan bahwa perolehan hak yang sama antara pria dan wanita dilapangan pekerjaan mencakup:

1. Hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hak asasi
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan hak untuk memperoleh latihan kejuruan.
4. Hak untuk menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya.
5. Hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, sakit, cacat, hari tua atau lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, maupun hak atas masa cuti yang harus dibayar.

Pertimbangan pemerintah mengeluarkan UU. No.7/1984 ini adalah (Depnaker,2000:341):

1. Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.
2. Majelis Umum PBB di dalam sidangnya pada tanggal 18 Desember 1979 telah menyetujui konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women*).

3. Ketentuan-ketentuan di dalam konvensi tersebut diatas pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

4. Pemerintah Republik Indonesia telah menandatangani Konvensi tersebut pada tanggal 29 Juli 1980 sewaktu diadakan Konferensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi wanita di Kopenhagen.

Pemerintah kemudian menindaklanjuti larangan diskriminasi tersebut melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE.04/Men/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita, yang mengatur: 1) perbedaan usia pensiun antara pekerja laki-laki dan wanita adalah sama, dan 2) hak pekerja wanita dan keluarganya terhadap pemeliharaan kesehatan agar disamakan dengan hak pekerja laki-laki (tidak dianggap sebagai lajang).

Berdasarkan Konvensi ILO No.100/1951 yang mengatur tentang Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi melalui UU.No.80/1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.100/1951) disebutkan (Syaufli,2000:100-101) bahwa:

1. Negara yang meratifikasi konvensi ini harus menjamin pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2. Jaminan ini dapat dilakukan dengan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang disepakati, khususnya yang mengatur mengenai penetapan upah.
3. Harus dilakukan langkah dan tindakan untuk mencegah segala bentuk penilaian pekerjaan yang tidak objektif sebagai dasar untuk melakukan pembayaran upah atas pekerjaan yang dijalankan.
4. Nilai upah yang berbeda diantara sesama pekerja yang tanpa memandang jenis kelamin, didasarkan atas penilaian pekerjaan yang objektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan, tidak akan dianggap melanggar konvensi ini.

Ketentuan lain yang mengatur larangan diskriminasi dibidang pengupahan antara laki-laki dan wanita tertuang dalam PP.No.8/1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan larangan perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Peraturan pemerintah ini pada intinya mengatur perlindungan upah secara umum dengan bertitik tolak kepada ungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun Konvensi No.111/1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi melalui UU.No.21/1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.111/1958), memuat ketentuan agar (Syauflil,2000:104):

1. Setiap negara menyusun kebijakan nasional dan berbagai peraturan perundangan yang menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk kesempatan mengikuti latihan kejuruan, kesempatan kerja tertentu dan kondisi kerja.
2. Setiap bentuk diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kebangsaan dan suku harus dihilangkan.
3. Larangan terhadap diskriminasi bukan hanya dalam hal pemberian upah, tetapi juga dalam hal seleksi penerimaan, pengisian jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan kejuruan dan dalam rangka pengisian lowongan kerja, kondisi-kondisi kerja termasuk penugasan pekerjaan, syarat-syarat kerja seperti pemberian upah dan jaminan sosial, imbalan-imbalan dan tindakan disiplin.

Kedua konvensi ILO tersebut berlaku terhadap semua tempat kerja, baik yang dimiliki oleh swasta maupun oleh pemerintah, oleh karena itu menjadi kewajiban pemerintah dan semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja untuk menjamin pelaksanaan prinsip non diskriminatif ini, dimana saja dan terhadap siapapun juga.

*) Penulis adalah Mantan Dirjen. Binawas, Depnakertrans.