

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Program Jamsostek di Kota Metro

Sebagai perwujudan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang diharapkan menjadi program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, maka dibuatlah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa

ua  
ng sebagai pengganti sebagian 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. Jauh sebelum tahun 1992, ketika program Jamsostek dicanangkan, pemerintah telah mengeluarkan sebuah regulasi mengenai jaminan sosial yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang *Asuransi Sosial Tenaga Kerja*. Program-program yang menjadi ruang lingkup aturan ini adalah:  
a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); b. Tabungan Hari Tua; dan c. Jaminan Kematian (JK).

Setiap program tersebut dilaksanakan dengan mekanisme asuransi yang dikelola oleh sebuah badan penyelenggara, yaitu PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek).

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947, yang juga merupakan salah satu dasar hukum pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang *Asuransi Sosial Tenaga*

*Kerja*, menyebutkan dalam Pasal 36 bahwa perusahaan yang diwajibkan membayar tunjangan diwajibkan pula membayar iuran guna mendirikan suatu dana. Artinya, undang-undang tersebut menentukan bahwa kewajiban membayar ganti kerugian bagi buruh yang tertimpa kecelakaan kerja harus dilaksanakan sendiri oleh pihak majikan yang bersangkutan. Munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang *Asuransi Sosial Tenaga Kerja* mengalihkan kewajiban pembayaran ganti rugi tersebut dari pihak pengusaha atau pemberi majikan kepada badan penyelenggara, yaitu PT Astek.

Iuran untuk pembayaran jaminan kecelakaan kerja ini seluruhnya ditanggung oleh perusahaan yang mengikutsertakan diri dalam program tersebut. Sejak 1992, bersamaan dengan dikeluarkannya aturan mengenai Jamsostek melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, kedua peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan di atas pun dicabut dan menjadi tidak berlaku lagi. Berkaitan dengan jaminan atas keselamatan kerja (kecelakaan kerja). Sementara itu, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Berdasarkan undang-undang ini, pemeliharaan kesehatan diartikan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan, termasuk pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.

Semua pengelolaan program tersebut di atas dilaksanakan dengan mekanisme asuransi oleh sebuah badan penyelenggara, yaitu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang berdiri dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995. Adapun dalam pelaksanaan kegiatan tersebut Kantor Cabang Lampung bekerja sama dengan instansi terkait terutama departemen teknis, yaitu:

1. Pemerintah Daerah
2. Kantor Dinas yang membidangi ketenagakerjaan ditingkat Kabupaten/Kota
3. APINDO
4. Serikat Pekerja/Buruh
5. Asosiasi Jasa Konstruksi dan Organisasi Kemasyarakatan

Dalam praktik di lapangan, pelaksanaan program Jamsostek di Kota Metro belum berjalan sebagaimana mestinya. Tidak adanya susunan teknis pelaksana program yang seharusnya dicanangkan pemerintah serta kerjasamanya dengan pihak-pihak terkait, juga tidak adanya perda yang khusus membahas program Jamsostek di Kota Metro menyebabkan hal ini wajar jika kota Metro merupakan Kota yang memiliki sedikit peserta Jamsostek. Adapun sosialisasi dari Disnaker Kota Metro tidak menyeluruh dan hanya terbatas pada kesempatan yang sedikit, juga tidak adanya jangkauan sosialisasi dari PT. Jamsostek Bandar Lampung sebagai cabang.

Menurut 1.3, Kota Metro merupakan daerah dengan jumlah perusahaan cukup banyak, namun menduduki posisi terendah dalam kepesertaan Jamsostek, sedangkan untuk wilayah Kota Bandar Lampung, Lampung Timur dan Lampung selatan kepesertaan Jamsostek sudah cukup bagus. Selain itu, menurut M. Djakfar Sadik, dari total 5.379 tenaga kerja yang tersebar di 480 perusahaan hanya 3.417 tenaga kerja dari 62 perusahaan yang terdaftar dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Kini terdapat 1.962 tenaga kerja yang belum terjamin dan terlindungi keselamatan kerjanya.(Radar Lampung 2008). Dalam Profil PT. Jamsostek Kantor Cabang Lampung juga disebutkan bahwa masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di wilayah kerja Kantor Cabang Lampung I adalah sebagai berikut: (a) Tingkat kepatuhan

pelaksanaan program Jamsostek masih rendah oleh pengusaha; (b) Penegakan hukum masih kurang optimal.

Seharusnya sosialisasi dilaksanakan dan diikuti peserta, yang terdiri dari para pengusaha atau jasa konstruksi serta Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kota Metro, yaitu berdasarkan Surat Keputusan Bupati Nomor : 52 Tahun 2009 tentang pembentukan Tim Koordinasi Fungsional pengawasan pelaksanaan program Jamsostek dilingkungan pemerintah daerah Kota, tim tersebut melakukan pembahasan bersama dengan PT. Jamsostek tentang upaya sosialisasi manfaat program jamsostek yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK) dan jaminan pemeliharaan kesehatan yang merupakan kebutuhan normatif bagi setiap pekerja. Tim Koordinasi Fungsional pelaksanaan Program Jamsostek untuk wilayah Kota maupun pihak-pihak lain, termasuk pimpinan perbankan dan asosiasi pengusaha serta para kontraktor pembangunan, pimpinan perusahaan untuk benar-benar mengawasi pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Erman Suparno pada tahun 2006 yang dengan tegas mengatakan bahwa pemerintah akan segera mereformasi total PT Jamsostek menyangkut kepastian hak pekerja/buruh dengan merevisi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Reformasi ini juga akan dilakukan terhadap seluruh aspek dalam PT Jamsostek, termasuk pembenahan para personil dalam jajaran direksi. Selain itu, sistem pengelolaan harus dilaksanakan dengan mekanisme wali amanat agar dapat diawasi secara tripartit sebagai pemangku kepentingan peserta Jamsostek yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah. (<http://www.hariansib.com/content/view/15198/37/>)

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan harus dilakukan secara bersama-sama baik oleh pimpinan maupun pengurus perusahaan dan seluruh karyawan perusahaan agar nantinya program-program yang telah disusun dengan baik dapat terlaksana dengan baik pula. Di Kota metro yang sedang berkembang , keselamatan kerja para karyawan perlu diperhatikan karena masalah besar yang selalu timbul, yaitu kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Semuanya itu akan menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan yang secara tidak langsung menyebabkan kerugian seperti kerusakan mesin dan peralatan kerja.

Data Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2009), kecelakaan kerja terdapat 88.492 kasus yang mengakibatkan 1.970 tenaga kerja meninggal dunia, cacat Fungsi 4.023 Orang, cacat anatomis secara tetap 2.534 Orang dan sebanyak 79.985 tenaga kerja sembuh. Maka dapat dikatakan kecelakaan kerja di Indonesia relatif tinggi ([www.antaraneews.com](http://www.antaraneews.com). 2010). Dari penelitian yang diadakan ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) mengenai standar kecelakaan kerja, Indonesia menempati urutan ke-152 dari 153 negara yang ditelitinya. Ini berarti, begitu buruknya masalah kecelakaan kerja di negara ini. ([www.indonesia.go.id/](http://www.indonesia.go.id/))

Hammer (dalam Junaedi dan Koeshartono.2005), seorang ahli keselamatan kerja menyatakan bahwa program-program keselamatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu: (1) moral, para manager menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan karena alasan kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya;(2) hukum, dewasa ini terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur keselamatan kerja dan hukuman bagi pihak yang

membangkok. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut, perusahaan dapat dikenakan denda dan para penyelia dapat ditahan apabila ternyata bertanggung jawab atas terjadinya suatu kecelakaan fatal; (3) ekonomi, adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus ditanggung perusahaan cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk member ganti rugi kepada karyawan yang mengalami kecelakaan.

Undang-Undang keselamatan kerja dikeluarkan 12 Januari 1970 yang merupakan keinginan pemerintah untuk lebih mengatur keselamatan kerja ditempat kerja. Selanjutnya dengan peraturan yang lebih maju diharapkan keamanan yang baik yang merupakan faktor penting dalam memberikan rasa aman, tentram dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian mutu pekerjaan, produksi dan produktivitas akan meningkat.

## **B. Ketidapatuhan Perusahaan**

Penyebab ketidapatuhan perusahaan disini yaitu; 1) Lemahnya aparat pemerintah daerah di Kota Metro, mencakup: (a) Lemahnya peran pemerintah Kota Metro dalam penegakan hukum; (b) Kurangnya perhatian pemerintah kota Metro terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2) Lemahnya sektor swasta di Kota Metro, mencakup (a) Kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Program jamsostek; (b) Tidak Adanya Kantor Cabang Terdekat, 3) Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro. Untuk lebih jelasnya akan saya uraikan lebih lanjut.

### **B.I Lemahnya aparat pemerintahan daerah di Kota Metro**

Lemahnya aparat pemerintahan daerah yang menjalankan kekuasaan di Kota Metro mencakup Lemahnya kapasitas aparat pemerintahan daerah yang menjalankan kekuasaan

di Kota Metro dan Kurangnya perhatian pemerintah terhadap Program Jaminan sosial Tenaga Kerja, yang akan kami jabarkan selanjutnya.

### **B.1.1. Lemahnya aparat pemerintah daerah Kota Metro dalam penegakan hukum**

Terkait lemahnya kapasitas aparat pemerintah daerah Kota Metro dalam penegakan hukum yaitu tidak adanya sanksi atau penindakan tegas oleh Badan Pengawasan Ketenagakerjaan dan aparat penegakan hukum terkait, kepada pelanggar Undang-Undang No.3 Tahun 1992, sebagaimana diungkapkan oleh 1.1, bahwasannya Badan Pengawas Ketenagakerjaan-lah yang seharusnya wajib menindak perusahaan yang mangkir dari jamsostek, namun karena adanya muatan politis, serta tidak adanya kerja sama yang real atau hubungan dengan jamsostek dan disnaker kurang dinamis, kemudian tidak adanya perintah atau surat keputusan langsung dari atas tentang persoalan ini , dalam artian hubungan yang kurang mutualisme antar lembaga membuat disnaker takut salah bertindak. (hasil wawancara tanggal 8 Januari 2010 pukul 10.10 WIB di Ruang Kasib pengawasan disnaker).

Hal yang sama juga disampaikan oleh 1.2 bahwasannya beliau menganggap bahwa metro bukanlah kawasan industri dan masalah program Jamsostek di Kota Metro ini belum pernah dirapatkan. (hasil wawancara tanggal 19 Januari 2010 pukul 09.05 WIB di ruang Komisi A DPRD Kota Metro). Selain itu, tidak adanya peringatan dan penindakan juga disampaikan oleh 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, dan 1.11 (hasil wawancara pada bulan Januari). Ketika saya konfirmasi dengan 1.3 beliau mengatakan bahwa PT. Jamsostek menyerahkan sepenuhnya penindakan terhadap pelanggar Undang-Undang

kepada Disnaker terkait. (hasil wawancara pada 27 Januari 2010 pukul 15.00 WIB di kantor Pemasaran PT. Jamsostek Bandar Lampung).

Dalam Profil PT. Jamsostek Kantor Cabang Lampung juga disebutkan bahwa masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di wilayah kerja Kantor Cabang Lampung I adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kepatuhan pelaksanaan program Jamsostek masih rendah oleh pengusaha
- b. Penegakan hukum masih kurang optimal

Upaya penegakan hukum kepada pelanggar norma ketenagakerjaan dan Jaminan sosial tenaga kerja masih sulit dilakukan, karena minimnya Jumlah tenaga pengawas di daerah. Kondisi itu diperparah oleh tidak pahamnya para hakim terhadap masalah ketenagakerjaan. Dari sebanyak 115 surat perintah dinilai penyidikan (SPDP) untuk kasus pelanggaran ketenagakerjaan dari sejumlah perusahaan yang diajukan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) Ketenagakerjaan selama 2008-2009, ternyata hanya dua kasus yang dikenakan vonis. Data Kemenakertrans menyebutkan dari kasus yang diajukan SPDP itu sebanyak 29 kasus yang masuk proses penyidikan mendapatkan surat penghentian penyidikan perkara (SP3). Dari sebanyak 115 surat perintah dinilai penyidikan (SPDP) untuk kasus pelanggaran ketenagakerjaan dari sejumlah perusahaan yang diajukan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) Ketenagakerjaan selama 2008-2009, ternyata hanya dua kasus yang dikenakan vonis. Data Kemenakertrans menyebutkan dari kasus yang diajukan SPDP itu sebanyak 29 kasus yang masuk proses penyidikan mendapatkan surat penghentian penyidikan perkara (SP3).



"Pemerintah belum dapat memberi tindakan tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan dasar ketenagakerjaan, baik itu norma ketenagakerjaan maupun jamsostek,"

Ujar Mathias lambing, Pjs Ketua Umum Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), kemarin. Padahal, lanjutnya, kedua masalah itu selama bertahun-tahun terus terjadi dan pengajuan pelanggaran masalah ketenagakerjaan juga sudah diajukan ke pengadilan, tapi pada akhirnya hanya sedikit kasus yang di vonis bermasalah. Menurut dia, praktiknya masih saja sama, sudah ada penyidikan PPNS, tetapi hasil akhir banyak yang tidak dapat dibuktikan bersalah. Padahal jelas-jelas pengusaha melanggar ketentuan dasar ketenagakerjaan. Mathias mengungkapkan upaya dari pemerintah dan aparat Kepolisian ataupun Kejaksaan sudah seharusnya dibuktikan dengan menegakkan hukum sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, khususnya pelanggaran terhadap UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.3/1992 tentang Jamsostek.

Menurut catatan Kemenakertrans, pelanggaran norma ketenagakerjaan oleh perusahaan di Indonesia selama 2008-2009 paling banyak pada kasus pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja atau sekitar lebih dari 70% dari total kasus dalam penyidikan sebanyak 115 kasus. ([www.bataviase.co.id](http://www.bataviase.co.id)).

Dalam perkembangannya banyak para pelaku usaha telah melakukan pelanggaran serta penyalahgunaan untuk sebuah kepentingan usaha semata, sebaliknya para penegak hukum tidak mampu menjalankan supremasi hukum yang menjadi tuntutan masyarakat, yang mengakibatkan lemahnya penegakan hukum yang berdampak pada ketidakpercayaan masyarakat terhadap para aparatur hukum. Dalam kurun waktu tersebut hukum hanya dijadikan sebagai alat untuk mempertahankan kekuasaan, dan kepentingan golongan. Hukum harus dikembalikan pada fungsi dan perannya karena sudah menjadi

tuntutan masyarakat dan perkembangan demokrasi di Indonesia sejak bergulirnya era reformasi.

Sebagaimana tuntutan reformasi, maka setiap lembaga Negara niscaya berada di dalam kontrol publik. Demokrasi sebagai pilar dan mekanisme penyelenggaraan negara, menuntut bahwa setiap lembaga publik bersifat transparan. Transparansi, merupakan unsur terpenting bagi terwujudnya good governance dan clean government. Ketiadaan transparansi pada lembaga negara, akan menjurus kepada praktek kekuasaan yang absolute, dan kekuasaan absolute pasti berujung pada kebijakan dan berbagai tindakan korup.

Disini terlihat bahwa pemerintah belum menunjukkan komitmennya yang jelas mengenai penegakan hukum. Padahal sesuai UU No.3 tahun 1992 bahwa bagi yang melanggar akan dikenai sanksi. Pemerintah sendiri dalam hal ini pmda tampaknya belum memiliki visi yang jelas mengenai penegakan hukum. Asumsi tersebut dapat terlihat dari tidak adanya kemauan politik untuk menunjukkan komitmen terhadap penegakan hukum dengan membiarkan para pengusaha yang melanggar Undang Undang No 3 tahun 1992 tersebut.

Inkonsistensi penegakan hukum merupakan masalah penting yang harus segera ditangani. Masalah hukum ini paling dirasakan oleh masyarakat dan membawa dampak yang sangat buruk bagi kehidupan bermasyarakat. Persepsi masyarakat yang buruk mengenai penegakan hukum, menggiring masyarakat pada pola kehidupan sosial yang tidak mempercayai hukum sebagai sarana penyelesaian konflik, dan cenderung menyelesaikan konflik dan permasalahan mereka di luar jalur. Cara ini membawa akibat buruk bagi masyarakat itu sendiri. Pemanfaatan inkonsistensi penegakan hukum oleh sekelompok

orang demi kepentingannya sendiri, selalu berakibat merugikan pihak yang tidak mempunyai kemampuan yang setara. Akibatnya rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan tumbuh subur di masyarakat Indonesia. Penegakan hukum yang konsisten harus terus diupayakan untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap hukum di Indonesia.

Melihat penyebab inkonsistensi penegakan hukum di Indonesia, maka prioritas perbaikan harus dilakukan pada aparat, baik polisi, jaksa, hakim, maupun pemerintah (eksekutif) yang ada dalam wilayah peradilan yang bersangkutan. Tanpa perbaikan kinerja dan moral aparat, maka segala bentuk kolusi, korupsi, dan nepotisme akan terus berpengaruh dalam proses penegakan hukum di Indonesia. Selain perbaikan kinerja aparat, materi hukum sendiri juga harus terus menerus diperbaiki. Selain mengharapkan peran DPR sebagai lembaga legislatif untuk lebih aktif dalam memperbaiki dan menciptakan perundang-undang yang lebih sesuai dengan perkembangan jaman, diharapkan pula peran dan kontrol publik baik melalui perorangan, media massa, maupun lembaga swadaya masyarakat. Peningkatan kesadaran hukum masyarakat juga menjadi faktor kunci dalam penegakan hukum secara konsisten.

Gramsci misalnya, memandang hukum pada dasarnya berfungsi untuk memelihara homogenitas kelas yang berkuasa dan menciptakan kompromi sosial yang berguna untuk perkembangan kelompok yang berkuasa tersebut (dalam Susanti, [www.pemantau-peradilan.com](http://www.pemantau-peradilan.com)). Ia melihat hukum sebagai tempat dimana kompromi politik bisa terjadi. Masalahnya siapa yang memenangkan perjuangan kepentingan itu akhirnya kembali pada siapa yang mempunyai kekuatan dan akses. Secara kasat mata, Negara memiliki kekuatan

yang lebih dibandingkan aktor lainnya, yaitu masyarakat sipil. Namun disini muncul kembali soal yang sama : Negara juga dalam dirinya sendiri mengandung berbagai kepentingan.

Dengan alasan itu perlu adanya visi yang jelas dalam hal kebijakan pemerintah dalam penegakan hukum, tanpa adanya visi yang jelas, penegakan hukum hanya akan menjadi alat dari pemegang kekuasaan politik, padahal, pihak yang akan terkena dampak langsung dari penegakan hukum adalah warga Negara. Visi ini kemudian harus diturunkan dalam kebijakan yang konkrit secara sistematis. Bila menggunakan analisis Friedman, secara konkrit visi ini perlu diturunkan dalam tiga elemen penting, yaitu substansi hukum, aparat hukum dan budaya hukum yang terkait dengan penegakan hukum.

Setidaknya ada tiga alasan perlunya kebijakan dari pemerintah dalam penegakan hukum. Pertama, pemerintah bertanggung jawab penuh untuk mengelola wilayah dan rakyatnya untuk mencapai tujuan dalam bernegara yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, di antaranya: melindungi segenap bangsa dan memajukan kesejahteraan umum. Bukan hanya pernyataan tujuan bernegara Indonesia, namun secara mendasar gagasan awal lahirnya konsep Negara, pemerintah wajib menjamin hak asasi warga negaranya. Memang dalam teori pemisahan kekuasaan cabang kekuasaan Negara mengenai penegakan hukum dipisahkan dalam lembaga yudikatif. Namun lembaga eksekutif tetap mempunyai tanggung jawab karena adanya bagian kewenangan dengan yudikatif serta legislatif dalam konteks *checks and balances*; dan kebutuhan pelaksanaan aturan hukum dalam pelaksanaan wewenang pemerintahan sehari-hari. Kedua, tidak hanya tanggung

jawab, pemerintah pun punya kepentingan langsung untuk menciptakan kondisi yang kondusif dalam menjalankan pemerintahannya. Dengan adanya penegakan hukum yang baik tentu akan berdampak pula pada stabilitas sektor politik dan ekonomi. Ketiga, adanya dua institusi penegakan hukum yang berada di bawah lembaga eksekutif, yaitu kepolisian dan kejaksaan. Kejaksaan dan kepolisian justru menjadi ujung tombak penegakan hukum karena langsung berhubungan dengan masyarakat.

Evolusi masyarakat hingga menjadi organisasi Negara melahirkan konsep tentang adanya hukum untuk mengatur institusi masyarakat. Karenanya, ada asumsi dasar bahwa adanya kepastian dalam penegakan hukum akan mengarah kepada stabilitas masyarakat. Sebab melalui kepastian hukum inilah akan tercipta rasa aman bagi rakyat. Kepastian bahwa kehidupan dijaga oleh Negara, kepentingannya dihormati, dan kepemilikan yang diraihinya dilindungi.

Ditingkat substansi hukum atau peraturan perundang-undangan, pemerintah perlu mendorong pembentukan perangkat peraturan yang terkait dengan penegakan hukum, misalnya, pembentukan peraturan yang mewajibkan prosedur teknis dalam melaksanakan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Juga pemerintah sebagai salah satu aparat pembentuk undang-undang perlu berinisiatif membentuk undang-undang yang berkaitan dengan perbaikan institusi penegakan hukum: Pengadilan, Kejaksaan, dan kepolisian.

Di tingkat aparat, perlu adanya kebijakan yang berkaitan dengan disiplin yang tinggi. Bukan hanya aparat penegak hukum yang berkaitan langsung dengan pengadilan, tetapi seluruh aparat birokrasi pemerintah. Sebab penegakan hukum bukanlah hanya dilakukan di pengadilan saja, tetapi juga tentang bagaimana menjalankan peraturan perundang-

undangan secara konsisten tanpa kolusi, korupsi dan nepotisme. Dan di dalam budaya hukum, sebaiknya pemerintah perlu menjalankan kebijakan dua arah, yaitu kepada dirinya sendiri, dalam hal ini aparat birokrasi dan kepada rakyat pengguna jasa penegakan hukum. Budaya ini bisa menjadi disiplin yang kuat yang akan menumbuhkan penghormatan yang tinggi kepada hukum. Namun di samping itu, perlu juga dilakukan rangkaian kegiatan yang sistematis untuk mensosialisasikan hak dan kewajiban warga Negara, agar muncul kesadaran politik dan hukum.

Bila sektor publik gagal menarik para individu yang memiliki ilmu dan integritas maka penegakan hukum akan terus lemah dan akan terus terlanggengkan peranan uang dalam penegakan hukum. Solusi yang lebih kongkrit yaitu: Fundamen terpenting dan utama adalah para pengambil kebijakan harus dalam posisi dapat menerima berbagai problem penegakan hukum. Pengambil kebijakan tidak seharusnya dalam posisi menyangkal berbagai problem yang ada karena penyangkalan sama saja menjadikan apapun solusi menjadi tidak relevan.

Fundamen kedua bagi solusi adalah pembenahan memerlukan kesabaran yang tinggi karena harus disadari bahwa tidak ada quick solution atau solusi instan. Sayangnya pengambil kebijakan ataupun pakar hukum kerap menyederhanakan jalan keluar. Penyederhanaan solusi dilakukan dengan cara membuat peraturan perundang-undangan dengan substansi 'anti' dari masalah yang dihadapi. Dalam kenyataannya, solusi demikian tidak memberikan hasil, justru menjurus pada pengambilan kebijakan yang tidak dibenarkan menurut hukum dan ilmu pengetahuan hukum. Fundamen berikut adalah problem yang dihadapi harus diakui dan diterima oleh komunitas hukum sebagai

problem yang tidak secara eksklusif dapat diselesaikan dengan pendekatan ilmu hukum. Problem penegakan hukum harus dicarikan solusi dalam konteks kajian Law and Development yang membuka kesempatan berbagai disiplin ilmu untuk berperan.

Bahkan para ahli hukum yang terlibat dalam mencari solusi harus memiliki pengetahuan lain selain hukum, khususnya ilmu sosial. Fundamen keempat adalah kesejahteraan aparat penegak hukum harus mendapat perhatian. Mengedepankan kesejahteraan harus dilihat sebagai fundamen dari solusi dengan dua tujuan. Pertama, agar pengaruh uang dalam penegakan hukum dapat diperkecil. Kedua, untuk menarik minat lulusan fakultas hukum yang berkualitas dan berintegritas dari berbagai universitas ternama.

Selanjutnya, untuk menghindari kesan tebang pilih perlu meletakkan fundamen yang kuat agar aparat penegak hukum dalam menjalankan tugasnya dapat menjaga konsistensi, paling tidak semua pihak, termasuk pemerintah, dapat menciptakan suasana kondusif agar penegakan hukum dilakukan secara konsisten. Fundamen kelima adalah upaya membersihkan institusi hukum dari personil nakal dan bermasalah. Dalam konteks ini, para pengambil kebijakan harus memahami bahwa mentalitas aparat penegak hukum di Indonesia adalah takut pada hukum. Oleh karena itu, perlu diciptakan penegakan hukum yang tegas bagi para pejabat hukum yang melakukan penyelewengan jabatan dengan mekanisme yang dapat bekerja dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Fundamen berikutnya adalah pembenahan pada institusi hukum, harus dipahami sebagai pembenahan yang terkait dengan manusia. Pembenahan terhadap manusia hukum harus dilakukan secara manusiawi yang sedapat mungkin tidak menyinggung harga diri, bahkan merendahkan diri mereka yang terkena kebijakan. Bila tidak, akan ada

perlawanan. Perlawanan akan menjadikan proses pembenahan semakin rumit dan panjang. Oleh karenanya fundamen dari solusi yang dicari adalah pembenahan yang seminimal mungkin dapat menekan rasa dendam atau perlawanan. Terakhir, dalam pembenahan penegakan hukum, penting untuk disadarkan dan diintensifkan partisipasi publik. Semua pihak mempunyai peran dalam pembenahan penegakan hukum.

### **B.I.2. Kurangnya perhatian pemerintah Kota Metro terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Kurangnya perhatian pemerintah Kota Metro terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diungkapkan oleh 1.2, menurut beliau, masyarakat tentu akan sulit untuk mengingat bahkan enggan untuk mencari tahu tentang Undang-Undang yang ada di Indonesia ini dikarenakan terlalu banyaknya Undang-Undang yang ada, selain itu, para anggota komisi A di DPRD Kota Metro belum pernah membahas atau mengagendakan dalam rapat DPR mengenai masalah Jamsostek karena menganggap Metro tidak termasuk dalam kawasan industri. Menurut beliau ada sebagian pengusaha yang enggan masuk dalam program jamsostek karena menganggap bahwa Undang-Undang No. 3 tidak mengerti keadaan mereka yang memiliki karyawan tidak tetap. (hasil wawancara tanggal 19 januari 2010 pukul 09.05 WIB di ruang Komisi A DPRD Kota Metro).

Hal senada juga disampaikan oleh 1.1 yaitu bahwa keengganan perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya menjadi peserta Jamsostek dikarenakan adanya pegawai tidak tetap pada perusahaan, tidak sesuai dengan gaji dan jikalau gajinya kecil, harus mendapatkan potongan lagi pastinya memberatkan, contohnya perusahaan padat karya yang membutuhkan banyak karyawan dengan gaji yang minim dan perusahaan di Kota



Metro rata-rata adalah perusahaan padat karya. Menurut beliau adanya perusahaan yang kerjanya hanya sewaktu-waktu seperti perusahaan industri juga berpengaruh, sehingga mungkin memang Undang-Undang dianggap tidak mengerti tentang keadaan-keadaan tersebut. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa tidak adanya kerja sama yang nyata antara jamsostek dan disnaker kemudian tidak adanya perintah atau surat keputusan langsung dari atasan tentang persoalan ini, dengan kata lain hubungan yang kurang mutualisme antar lembaga membuat disnaker takut salah bertindak. ( hasil wawancara tanggal 8 Januari 2010 pukul 10.10 WIB di Ruang Kasib pengawasan disnaker).

Komitmen untuk memajukan kesejahteraan umum patut dipertanyakan bila pemerintah tak kunjung memberi perhatian pada penyelenggaraan sistem jaminan sosial. Salah satu hal pokok yang menjadi instrumen wajib dalam penyelenggaraan jaminan sosial adalah jaminan sosial bagi para pekerja. Hal ini sangat penting mengingat para pekerja adalah penggerak utama roda perekonomian yang menghasilkan barang dan jasa. Dalam konteks inilah, penyelenggaraan sebuah sistem jaminan sosial yang matang dan konsisten, termasuk jaminan sosial untuk para pekerja, akan menjadi jalan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

Hal ini bukan saja terkait kepentingan para pekerja, namun juga kepentingan perekonomian secara umum. Jika jaminan sosial para pekerja terjamin, roda perekonomian tidak hanya bergerak lancar, namun juga menghasilkan berbagai dampak sosial yang menggembirakan, terutama pada pembentukan kohesi sosial yang harmonis antarpelaku ekonomi. Kondisi ini menjadi syarat utama untuk melakukan berbagai program pembangunan. Karena itulah, peran berbagai institusi penyelenggara jaminan

sosial harus terus didorong untuk memaksimalkan manfaat bagi warga negara. Dalam konteks jaminan sosial untuk para pekerja, kita sudah mengenal keberadaan PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Semua pihak sudah mengetahui jika Jamsostek memberikan imbal hasil kepada para peserta melebihi besaran suku bunga deposito perbankan. Jadi, dalam konteks investasi ini saja, potensi untuk terus mengembangkan jaminan sosial bagi para pekerja sebenarnya sangat besar.

Jaminan sosial bagi pekerja, seperti sudah disinggung sekilas di atas, adalah instrumen penting untuk menggerakkan roda perekonomian. Bisa dikatakan, di sinilah salah satu asa para pekerja digantungkan untuk menjamin kesejahteraan hidupnya. Kesejahteraan para pekerja dalam konteks ini mencakup memberi rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa aman dan nyaman tersebut diperoleh karena pekerja mendapatkan berbagai skema perlindungan untuk hal-hal yang tak diinginkan, pekerja terjamin hari tuanya, dan pekerja mendapat manfaat nyata dari kepesertaan di jamsostek. Semua skema jaminan sosial tersebut bisa didapatkan jika perusahaan mengikutsertakan para pekerjanya dalam program Jamsostek. Di Jamsostek, berbagai skema tersebut dapat dinikmati secara riil, mulai dari Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Berbagai skema itu membuat hak-hak para pekerja terjamin hak-haknya.

Selain itu, di Jamsostek juga ada program Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP). DPKP adalah dana yang diambil dari sebagian hasil keuntungan Jamsostek yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta program Jamsostek. Misalnya lewat pembangunan rumah susun sewa (rusunawa) dan berbagai fasilitas layanan

kesehatan.

Dengan melihat berbagai manfaat tersebut, kita bisa mengambil kesimpulan bahwa keberadaan jaminan sosial bagi para pekerja tidak melulu untuk kepentingan para pekerja, melainkan juga berdimensi luas untuk menggerakkan perekonomian. Lewat penyelenggaraan program jaminan sosial bagi pekerja, akan ada mobilisasi dana dari masyarakat—secara umum penyelenggaraan jaminan sosial akan menambah tabungan nasional. Dari mobilisasi dana masyarakat itulah bisa diciptakan investasi yang akan menciptakan lapangan kerja baru. Misalnya, Jamsostek menginvestasikan dananya ke obligasi sebuah korporasi di mana dana obligasi itu digunakan korporasi bersangkutan untuk menggerakkan ekspansi usaha. Tentu saja hal ini semakin memberi nilai tambah bagi perekonomian. Selain itu, lewat rencana pembentukan Jamsostek Investment Corporation (JIC) yang bermitra dengan Islamic Corporate Development (ICD), Jamsostek bisa membidik berbagai wahana untuk berinvestasi, baik di pasar keuangan maupun di sektor riil, termasuk dalam hal penyertaan modal.

Lewat program jaminan sosial bagi para pekerja, perekonomian bisa terus bergerak dengan dinamis. Pasar modal bergairah, sektor riil terus melaju. Pertumbuhan ekonomi bisa terus dikerek dan muaranya kesejahteraan rakyat akan meningkat. Kemandirian bangsa pun dengan sendirinya akan semakin menguat karena mobilisasi dana dari masyarakat sudah mampu membiayai program pembangunan dan investasi di berbagai bidang. Sulit membayangkan jika selama ini para pekerja swasta tak mendapat program jaminan sosial. Selain minimnya rasa aman dan nyaman para pekerja, juga tidak dimungkinkan adanya mobilisasi dana untuk menggerakkan perekonomian. Berbagai

potensi kerawanan sosial bisa dimungkinkan terjadi karena ketahanan ekonomi menjadi rapuh. Di sinilah urgensi jaminan sosial bagi para pekerja.

Urgensi jaminan sosial bagi para pekerja ini semakin terasa jika dikaitkan dengan para pekerja di sektor informal (seperti nelayan, tukang ojek, hingga pedagang kaki lima) yang selama ini rentan terhadap berbagai ketidakpastian. Karena itu, upaya Jamsostek untuk melayani para pekerja informal harus terus didorong. Mengingat jumlahnya yang sangat besar, sekira 70% dari angkatan kerja, potensi mobilisasi dana dari sektor informal juga cukup besar.

Ada suatu konsensus umum dalam pembangunan dimana tata kelola yang baik memiliki pengaruh yang penting pada pembangunan ekonomi dan sosial. Tata kelola yang baik merupakan unsur yang penting bagi pertumbuhan ekonomi dimana peningkatan efisiensi dari penyebaran tenaga kerja, investasi yang lebih produktif dan implementasi kebijakan-kebijakan ekonomi dan sosial yang lebih cepat akan mendorong laju pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Pemerintah yang berfungsi baik adalah pemerintah yang memiliki birokrasi berkualitas tinggi, sukses dalam menyediakan layanan publik yang esensial, dapat mengelola anggaran negara yang efektif, tepat sasaran dan betul-betul untuk kesejahteraan rakyat kebanyakan serta demokratis. Oleh karenanya, pemerintah sudah seyogyanya harus berpacu dengan waktu dan berupaya untuk memperbaiki kualitas tata kelolanya sehingga ancaman bagi Indonesia sebagai negara yang gagal (*failed state*) dapat dihindari.

## **B.2. Lemahnya sektor swasta di Kota Metro (perusahaan)**

Berikut uraian tentang kurangnya kesadaran perusahaan-perusahaan di Kota Metro terhadap kewajibannya menyertakan karyawannya pada program Jamsostek.

### **B.2.I. Kurangnya Kesadaran Perusahaan di Kota Metro Terhadap Program Jamsostek**

Pengusaha menganggap Jamsostek bukan kebutuhan primer karyawan, demikian pula karyawan tidak mau menuntut haknya atas jaminan sosial tenaga kerja. Seperti diungkapkan oleh 1.5 ;Para karyawan tidak mau kalau upahnya dipotong untuk iuran jamsostek karena gajinya sudah kecil, perusahaan juga menolak menanggung biayanya karena itu kewajiban karyawan sebagai pemakai asuransi. (hasil wawancara pada tanggal 14 Januari 2010). Hal yang senada juga dinyatakan oleh 1.4, 1.6, 1.8, 1.9 dan 1.11.(hasil wawancara pada bulan Januari).

1.7 menyatakan bahwa: menurutnya tidak adanya paksaan dari pihak manapun menyebabkan mereka tidak wajib menjadi peserta jamsostek ditambah karyawan tidak menuntut hal tersebut. (hasil wawancara pada tanggal 15 Januari 2010). Selain itu 1.10 mengatakan bahwa: pemotongan iuran jamsostek akan mengecewakan karyawan, sehingga perusahaan enggan mendaftarkan karyawannya menjadi peserta Jamsostek. (hasil wawancara tanggal 16 Januari 2010)

Selama ini ada kesan bahwa program jaminan sosial justru membebani perusahaan. Karena itu, masih banyak perusahaan yang kurang menaruh perhatian terhadap kesejahteraan sosial para karyawannya, termasuk dalam keikutsertaan program Jamsostek. Meski secara normatif perusahaan selalu bilang bahwa pekerja adalah aset perusahaan yang paling berharga, kenyataan menunjukkan hal yang berlainan. Berbagai

bentuk pengabaian terhadap kesejahteraan sosial pekerja kerap terjadi. Namun, secara umum jumlah perusahaan yang tidak menyertakan pekerjanya dalam program Jamsostek masih sangat banyak. Itu pun masih banyak perusahaan yang kerap berbuat curang dengan tidak melaporkan upah pekerjanya secara jujur untuk menekan iuran Jamsostek. Akibatnya, manfaat yang diterima pekerja juga rendah dan di sisi lain mobilisasi dana menjadi tidak maksimal. Padahal, semua regulasi sudah secara jelas menyatakan bahwa setiap perusahaan dengan kualifikasi tertentu wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jamsostek.

Kepesertaan Jamsostek ini juga menjadi bukti perhatian perusahaan dalam menerapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja sesuai standar, yang mencakup semua langkah terkait pengendalian risiko dalam kegiatan kerja untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif. Dunia usaha memang terkesan mengabaikan masalah kesejahteraan pekerja sesuai standar yang disyaratkan. Hal itu terutama terjadi pada badan usaha berskala usaha mikro dan kecil. Problemmnya terletak pada alokasi dana. Jangankan mengalokasikan dana untuk memenuhi standar kesejahteraan sosial para pekerja di lingkungan perusahaannya, kebanyakan badan usaha mikro dan kecil itu masih terbelit persoalan mendasar terkait modal kerja atau arus kas perusahaan.

Persoalan kesejahteraan pekerja ini sebenarnya merupakan hal yang sangat urgen. Dalam ilmu manajemen, tenaga kerja adalah *resources* yang paling berharga. Hanya dengan tenaga kerja yang penuh percaya diri, nyaman bekerja, sehat, dan mampu menjalankan tugasnya, perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa. Pendapatan perusahaan bisa

mengalir lancar. Tidak ada biaya yang harus dikeluarkan karena berbagai problem terkait persoalan karyawan. Dengan demikian, tidak ada jam kerja yang hilang.

Terkait kesehatan kerja, misalnya, mestinya perusahaan sadar bahwa pekerja harus diberi derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik secara fisik maupun mental. Perusahaan harus melakukan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap ancaman gangguan kesehatan akibat pekerjaan, lingkungan, dan penyakit umum yang bisa mengancam karyawannya. Jika aspek ini diperhatikan sungguh-sungguh, tentu akan tercipta pekerja yang produktif karena sang pekerja merasa berada di lingkungan yang aman. Akan tercipta pula sebuah lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis di mana perusahaan dan karyawan bisa saling berbagi. Sehingga, pekerja mampu memberi kontribusi maksimal bagi pengembangan bisnis perusahaan. Dalam konteks ini, program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dari Jamsostek sangat penting keberadaannya. Perhatian serius terhadap jaminan sosial bagi para pekerja dengan sendirinya akan membentuk dan meningkatkan image positif perusahaan di mata masyarakat dan di lingkungan bisnis.

Keuntungan lain bagi perusahaan adalah roda usaha yang terus bergerak lancar, sehingga profitabilitas bisa di level yang diharapkan. Dengan demikian, secara umum, gerak perusahaan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Muaranya, profit usaha pun bisa diraup tanpa harus mengorbankan hak-hak pekerja. Inilah ciri usaha yang punya prospek bisnis berkelanjutan, yaitu perusahaan yang berorientasi laba namun tidak mengabaikan mekanisme keadilan berupa pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk dalam jaminan sosial bagi mereka.

Hal terpenting yang menjadi cita-cita kita bersama adalah timbulnya kesadaran semua elemen tentang peran penting berbagai jaminan sosial untuk para pekerja sebagai pilar utama produksi barang dan jasa untuk menggerakkan perekonomian. Tentu saja persoalan menumbuhkan kesadaran ini bukanlah hal yang ringan. Kita menginginkan kesadaran, sesuatu yang lahir dari kebutuhan setiap elemen, bukan tindakan-tindakan keterpaksaan karena regulasi dan ancaman sanksi.

Jika perusahaan mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jamsostek hanya karena paksaan, praktik yang terjadi akan rawan penyelewengan. Misalnya, ada perusahaan yang memanipulasi besaran gaji karyawan untuk menyalakan iuran yang harus dibayarkan. Karena itu, ke depannya, Jamsostek harus melakukan sosialisasi yang gencar dan efektif ke berbagai pemangku kepentingan. *Pertama*, Jamsostek perlu terus mendorong upaya untuk bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) dan dinas terkait tenaga kerja di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Saat ini perlu didorong agar Depnakertrans dan dinas-dinas tenaga kerja di daerah bisa lebih "bertaring" dalam menerapkan sanksi kepada para perusahaan "nakal" yang mangkir dari kepesertaan program Jamsostek, mengingat Jamsostek tak dilengkapi kewenangan untuk bertindak lebih jauh menyikapi para perusahaan "nakal". Kepentingan ini tentu saja tidak berkaitan dengan upaya menambah dana investasi Jamsostek, namun lebih merupakan upaya untuk memproteksi dan menyejahterakan para pekerja. *Kedua*, Jamsostek perlu mencari gaya berkomunikasi yang pas dalam rangka menumbuhkembangkan kesadaran publik tentang pentingnya kepesertaan Jamsostek. Di Jatim, misalnya, perhelatan Jamsostek Award telah mendapatkan respons yang sangat positif dan harus terus dikembangkan, mengingat kegiatan tersebut cukup efektif untuk mendorong perusahaan



agar semakin sadar untuk menjamin kesejahteraan para pekerjanya. *Ketiga*, Jamsostek perlu menumbuhkan kesadaran tersebut sejak dari bangku sekolah atau perguruan tinggi. Jamsostek bisa menyelenggarakan berbagai kegiatan sosialisasi di SMU-SMU dan perguruan tinggi untuk mengenalkan kepada para peserta didik tentang pentingnya skema jaminan sosial bagi setiap warga negara, khususnya pekerja.

Hal ini penting karena para generasi muda itulah yang kelak akan menjadi pelaku utama perekonomian nasional. Jika sejak di bangku sekolah/kuliah mereka sudah memahami urgensi jaminan sosial, tentu kelak ketika menjadi pelaku perekonomian mereka akan sangat sadar tentang pentingnya jaminan sosial. Dalam hal ini, Jamsostek bisa bekerja sama dengan berbagai lembaga penyelenggara jaminan sosial lainnya, seperti Askes dan Taspen. Akhirnya, yang terpenting saat ini adalah semua elemen harus bersatu padu meningkatkan kualitas dan kuantitas jaminan sosial bagi para pekerja. Hal ini menjadi tugas bersama antara negara, pelaku usaha, dan masyarakat. Inilah salah satu ikhtiar dari "memajukan kesejahteraan umum" sebagaimana dinubuatkan UUD 1945. Inilah asa para pekerja untuk kehidupan yang lebih aman, nyaman, sejahtera, dan terjamin. Inilah asa kita bersama.

### **B.2.2. Tidak Adanya Kantor Cabang Terdekat**

Tidak adanya sarana kantor cabang PT. Jamsostek di Kota Metro menjadi kendala tersendiri bagi perusahaan-perusahaan di Kota Metro untuk mendaftarkan karyawannya menjadi peserta jamsostek, sistem onlinepun belum dapat di terapkan di Indonesia ini,

yang mungkin jika dapat diterapkan tentunya akan lebih mempermudah dan tidak ada lagi alasan jarak oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan Seperti yang diungkapkan oleh 1.8 :tidak adanya waktu luang untuk mendaftar ke Bandar Lampung, lokasi yang tidak dekat menyebabkan perusahaan enggan untuk mendaftar.. (hasil wawancara pada tanggal 14 Januari 2010).

Faktor jauhnya lokasi pendaftaran yang mengakibatkan perusahaan malas untuk mendaftar menjadi peserta Jamsostek juga diungkapkan oleh 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.9, 1.10, dan 1.12 (hasil wawancara pada bulan januari 2010). Selain itu kurangnya bahkan tidak adanya sosialisasi juga disampaikan oleh 1.4, 1.5, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, dan 1.11(hasil wawancara pada bulan januari 2010).

Seharusnya hal tersebut tidak terjadi jika saja sebuah perusahaan memiliki rkesadaran yang tinggi akan pentingnya karyawan bagi perusahaan. Merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang yang bekerja dalam lingkungan perusahaan, terutama yang secara khusus bergerak di bidang produksi, untuk dapat memahami arti pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja dalam bekerja kesehariannya. Hal ini memiliki urgensi yang besar, baik untuk kepentingan diri sendiri maupun karena aturan perusahaan yang meminta untuk menjaga hal-hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencegah potensi kerugian bagi perusahaan. Namun yang menjadi pertanyaan adalah seberapa penting perusahaan berkewajiban menjalankan prinsip kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaannya. Patut diketahui pula bahwa ide tentang keselamatan dan kesehatan kerja telah ada sejak dua puluh tahun yang lalu, namun hingga saat ini, masih ada pekerja dan perusahaan yang belum memahami korelasi antara

kesehatan dan keselamatan kerja dengan peningkatan kinerja perusahaan, bahkan tidak mengetahui eksistensi aturan tersebut. Akibatnya, seringkali mereka melihat minimnya fasilitas dari PT. Jamsostek sebagai sesuatu yang mahal dan seakan-akan mengganggu proses bekerja. Maka bagi perusahaan perlu dipahami terlebih dahulu landasan filosofis pengaturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang telah ditetapkan pemerintah dalam undang-undang.

### **B.3. Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro**

Di kota Metro sendiri ada perwakilan dari SBSI yang beralamatkan di 15 polos kauman Metro. Namun setelah saya konfirmasi dengan pihak setempat menyatakan bahwa kantor tersebut sudah tidak terorganisir lagi (organisasi ini terbengkalai), untuk wilayah kota Metro jika hendak mengaspirasikan suaranya menuju perwakilan disini akan sia-sia belaka dan disarankan untuk langsung mengadakan ke SBSI di Bandar Lampung. Namun secara observasi dapat kita lihat bahwa karyawan di Kota Metro cenderung pasif karena takut akan di pecat jika terlalu banyak menuntut terhadap pengusaha dikarenakan sulitnya mencari kerja di Kota Metro.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9,1.10 dan 1.11 bahwa selama ini tidak ada tuntutan dari karyawan dan tidak mengetahui akan adanya SBSI di Kota Metro. (hasil wawancara pada tanggal 15 Januari 2010). Disini dapat disimpulkan bahwa memang SBSI ranting Kota Metro tidak berperan aktif dalam mengoptimalkan kepesertaan karyawan dalam program Jamsostek.

Belum terbukanya ruang bagi publik untuk berkiprah dalam penentuan keputusan dan kebijakan. Pembangunan masih ditentukan oleh pihak yang paling kuat. Dan masyarakat berada diposisi yang paling lemah. Hal ini berhubungan dengan partisipasi dan demokrasi, yang artinya menafikan hak asasi manusia. Hak asasi manusia adalah esensi dari demokrasi. Hak asasi manusia itu pula yang menjadi tolok ukur seseorang atau suatu kelompok bisa menghargai manusia lainnya. Membangun demokrasi sama dengan melawan kecenderungan otoriter dalam diri setiap manusia.

Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dibentuk ketika pemerintahan Orde Baru masih berkuasa di Indonesia. Saat itu pemerintah menetapkan bahwa di Indonesia hanya ada satu organisasi para buruh, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Namun SPSI yang seharusnya mewakili dan memperjuangkan kepentingan-kepentingan para buruh dalam kaitan dengan pekerjaannya, pada kenyataannya lebih sering memihak kepada pemilik perusahaan dan pemerintah, yang berkepentingan untuk memelihara kondisi kerja yang menguntungkan para pemilik modal agar Indonesia tetap menarik bagi mereka.

Hal ini menimbulkan banyak ketidakpuasan di kalangan para buruh. Karena itu pada 25 April 1992, dalam sebuah pertemuan buruh nasional di Cipayung, Jawa Barat, dibentuklah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Tokoh-tokoh yang ikut memprakarsai pembentukan organisasi ini antara lain adalah Dr. Muchtar Pakpahan, Abdurrahman Wahid (Gus Dur), Rachmawati Soekarnoputri, Sabam Sirait, dan dr. Sukowaluyo Mintohardjo. Muchtar Pakpahan kemudian terpilih sebagai ketua umum SBSI yang pertama.

Buruh yang berkesadaran kritis menurut perkiraan umum cuma berkisar 1-2 persen. Sisanya mayoritas 99 persen tak cukup mudah beranjak lebih politis. Bukti paling nyata adalah rendahnya keanggotaan serikat buruh, sementara fragmentasi gerakan buruh relatif tinggi. Pada awal 1998 tercatat hanya ada 1 serikat buruh, tahun 2002 menjadi 45, dan tahun 2005 menjadi 90. Namun, jumlah keanggotaan serikat buruh justru menurun dari 8.281.941 orang tahun 2002 menjadi 3.338.597 orang tahun 2005, atau hanya 6-7 persen dari total 50 juta buruh di sektor formal (data hasil verifikasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi).

Ini berakibat pada lemahnya posisi tawar serikat buruh dalam penentuan kebijakan yang menyangkut buruh, seperti politik pasar kerja maupun khususnya perundingan kolektif. Lemahnya posisi tawar serikat buruh mengakibatkan ketergantungan buruh pada ketentuan undang-undang yang berlebihan. Sebagian besar buruh Indonesia, misalnya, masih amat bergantung pada ketentuan upah minimum untuk menaikkan upahnya.

Serikat buruh barangkali memang sudah diakui keberadaannya oleh pemerintah dengan, misalnya, pengesahan Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tahun 2000 serta ratifikasi Konvensi ILO No 87 dan 98 tentang kebebasan berorganisasi dan berunding bersama. Namun, serikat buruh tampaknya masih belum juga diakui oleh pengusaha. Upaya serikat buruh untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya sering kali berakhir dengan pemutusan hubungan kerja pengurusnya atau bahkan penutupan perusahaan secara sepihak.

Fenomena ini sekali lagi membuktikan betapa gerakan serikat buruh di Indonesia masih lemah. Di Indonesia, dalam situasi lemahnya serikat, upaya konsolidasi gerakan serikat buruh dengan mudah dikaitkan dengan manipulasi elite pimpinan buruh, yang ujungnya penundukan terhadap penguasa dan pengusaha, untuk kepentingan pribadi elite serikat buruh. Serikat buruh penting untuk didukung karena ia mewakili satu dari sedikit institusi yang dapat mendorong sebagian tuntutan untuk pemerataan dan keadilan sosial di masyarakat.

Sejarah menunjukkan semua alternatif dari kecenderungan saat ini yang tidak menguntungkan masyarakat secara umum didasarkan pada pengorganisasian dari kekuatan ini. Pergeseran politik keserikatburuhan yang cukup penting tersebut, terjadi dalam kerangka sistem hubungan industrial di Indonesia yang tidak berubah yakni, Hubungan Industrial Pancasila. HIP berfilosofikan hubungan perburuhan atau hubungan buruh-majikan atau hubungan industrial yang serba harmonis, di mana posisi buruh dan majikan adalah setara dan keduanya memiliki kepentingan yang sama serta di mana negara berperan untuk mengayomi keduanya. (<http://www.fsppb.or.id/index.php/seputarketenagakerjaan/48serikatburuhserikat-pekerja-di-indonesia.2010>). Meskipun istilah ini makin jarang terdengar tetapi, secara prinsip konsep ini masih mendominasi para aktor hubungan industrial. Meskipun demikian, dalam praktik untuk mengakomodasi tuntutan modal global dalam kerangka persaingan antar negara dalam merebut investasi, pendulum keberpihakan negara lebih sering bergerak ke arah majikan. Berbagai kebijakan yang melonggarkan ruang gerak pengusaha diciptakan, yang membawa implikasi langsung pada meningkatnya tantangan bagi pengorganisasian buruh.

