

**ANALISIS KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN TERHADAP
PROGRAM JAMSOSTEK DI KOTA METRO**

Skripsi

**Oleh
DWI AMBARNINGRUM
0516041018**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2009**

ABSTRAK
**Analisis Ketidakpatuhan Perusahaan Terhadap Program Jamsostek
di Kota Metro**

oleh
Dwi Ambarningrum

Perlindungan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai bagian dari upaya Pemerintah untuk melindungi sumber daya manusia yang mendukung pembangunan nasional. Peran serta tenaga kerja dalam pembanguana nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya dan diharapkan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program Jamsostek di Kota Metro. Data dikumpulkan dengan cara: wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab ketidakpatuhan perusahaan terhadap Program Jamsostek di Kota Metro, yaitu : 1. Lemahnya aparatur pemerintahan daerah di Kota Metro, yang disebabkan oleh; (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; yaitu dikarenakan; (a) Kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Program jamsostek, (b) Tidak adanya kantor cabang terdekat; 3. Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro.

Saran yang diberikan adalah agar pemerintah lebih mensosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan mengenai Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan lebih dipererat atau diperbaiki lagi hubungan antara lembaga yang terkait dalam permasalahan Jamsostek ini. Kemudian agar PT. Jamsostek mendirikan cabang di Kota metro untuk mempermudah akses pelayanan.

Bagi setiap perusahaan yang mempunyai tempat kegiatan usaha yang beresiko besar terhadap kecelakaan seharusnya sering mengadakan pelatihan untuk mencegah kecelakaan kerja maupun kematian dan agar lebih ditingkatkan komunikasi antara perusahaan dengan pekerja sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dalam segala hal termasuk memberi informasi mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja serta untuk lebih peduli kepada kesejahteraan para karyawan. Terakhir, agar SBSI Kota Metro segera melakukan revitalisasi organisasi.

Kata kunci: Analisis, Ketidakpatuhan, Analisis Ketidakpatuhan, Ketidakpatuhan Perusahaan, Program Jamsostek, Kota Metro

ABSTRACT

Analysis of The Company is Disobedience on Jamsostek Program (Social Security Program) in Metro City

by

Dwi Ambarningrum

Protection and improvement of employees's are esthablished in the form of Jamsostek Program an effort from the Government's to protect the human resources that support national development. The participation of labor on national development is increase along with various of challenges and risks . Further more this participation enhance national productivity.

This study aims to observe the omplementation of Jamsostek Program in Metro City. Data collected by interview, observation and documentation. The results show that the cause are low company's to disobedience the Jamsostek Program in Metro City, are: 1. Low capacity of local government officials in Metro City, which is caused by: (a) Inefective on enforcement law, (b) Less attention from city's Metro Government;s attention towards jamsostek Program; 2. Low capacity of private sector in Metro City, which cover: (a) Less consciousness of companies toward Jamsostek Program (b) The near branch office is not available; 3. Low capacity of Union Labour in Metro City.

Recommendation that could be given are the government should do more socialization about law no. 3/1992 which concern about Jamsostek Programs and strengthen the relation among instiutions that concern about jamsostek . Then esthablish brancs office of Jamsostek in Metro to facilitate companies to register in Jamsostek Program.

Then for a companies are high risk accidents should often conducting training for preventing accidents also should more enhanc communication between companies and workers that could create good working relationship in all aspects, including giving that information about implementation of social security programs and for better care to the welfare of its employees. Finally, in order labour Union Metro soon to revitalize the organization.

Keywords: Analysis, Disobedience, Analysis Disobedience, Disobedience Companies, Social Security Program, Metro City

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama DWI AMBARNINGRUM dan dilahirkan di Kota Metro pada tanggal 19 Januari 1987, merupakan anak kedua dari dua bersaudara, pasangan SUGIRI dan ASTIATI DWI NINGSIH. Penulis menghabiskan masa kecil bersama keluarga yang penuh kasih sayang serta dididik untuk menjadi pribadi yang mandiri dan bertanggung jawab

Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yakni, Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) PGRI Metro tahun 1993, Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Yosodadi Metro pada tahun 1999, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Negeri 2 Metro pada tahun 2002, Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri 4 Metro pada tahun 2005.

Selanjutnya pada tahun 2005, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Administrasi Negara FISIP Unila melalui jalur SPMB (Seleksi Penerimaan mahasiswa Baru). Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah aktif di organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara tahun 2005-2006 dan pada bulan Juli-Agustus 2008 penulis mengikuti PKL (Praktek Kerja Lapangan) di Kelurahan Sumbersari Kecamatan Metro Selatan Kotamadya Metro.

MOTTO

Menyederhanakan yang sulit dan berfikir secara sederhana, bebaskan pikiran dari kebencian, selalu instropeksi diri, mengejar yang ingin dikejar dan berusaha semampu dan sekuat diri, tidak membebani orang lain, yakinilah hal yang menurutmu wajib untuk diyakini dan dianggap benar dengan percaya pada diri sendiri (little bit narsism, independent, positive
ism) karena hidupmu adalah milikmu,
perjuanganmu...SMANGAT!!!

(Dwi Ambarningrum)

Penderitaan jiwa mengarahkan keburukan. Putus asa adalah sumber kesesatan; dan kegelapan hati, pangkal penderitaan jiwa.

Bediuzzaman Said Nursi

Pahlawan bukanlah orang yang berani menetakkan pedangnya ke pundak lawan, tetapi pahlawan sebenarnya ialah orang yang sanggup menguasai dirinya dikala ia marah. ~ Nabi Muhammad Saw

Janganlah sekali kali diantara kalian ada yang duduk- duduk enggan mencari karunia Allah, sambil berdoa : Ya Allah, limpahkanlah karunia kepadaku, padahal ia telah mengetahui bahwa langit tidak pernah menurunkan hujan emas dan perak (Al Hadist).

Cara tercepat untuk mengoreksi sikap orang lain adalah dengan mengoreksi sikap anda sendiri (King Vindor)

Kesalahan terbesar yang mungkin diperbuat seseorang adalah tidak berbuat apa apa (John C Maxwell)

Kita kalah karena kita mengatakan kepada diri sendiri bahwa kita kalah.
(Leo Tolstoy)

SANWACANA

Dengan ketulusan hati penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Ketidapatuhan Perusahaan Terhadap Program Jamsostek di Kota Metro**”.

Terwujudnya skripsi ini, telah melibatkan bantuan banyak pihak, sehingga penulis ingin menyampaikan penghargaan, penghormatan, dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Rahayu Sulistyowati, S. Sos, M. Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Syamsul Ma'arif, S.I.P, M.Si., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan meluangkan waktu kepada penulis.
3. Ibu Meiliyana, S.I.P, M.A., selaku pembimbing II yang selalu memberikan saran, pengarahan, bimbingan, dan waktu dalam proses penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Erna Rochana, M. Si. selaku pembahas dan penguji yang telah banyak memberikan masukan, kritik, arahan, dan perhatian kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung (Bapak Dedi Hermawan, S.Sos, M.Si, Nana Mulyana, S.IP, M.Si, Bapak Noverman Duadji, S.Sos, M.Si, Bapak Fery Triatmojo, S.A.N, Ibu Dewie Brima Atika, S.IP, M.Si., Ibu Indri, S.IP, M.Si) yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta Bapak dan Ibu Dosen lainnya, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
6. Staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung khususnya Jurusan Administrasi Negara, terima kasih atas informasi dan kerja sama dalam menyelesaikan persyaratan administrasi selama perkuliahan terutama dalam penyelesaian skripsi penulis ini.
7. Kedua Orangtuaku , terima kasih atas segala doa, kasih sayang dan semua yang telah diberikan.
8. My lovely sister Wiwid dan Indah, kekasihku Nakulo, Uda Sapran, Adik David, Saudara-saudaraku tersayang di Jogja; Tiwi, Vian, Moko, Edi, Vivin, Pakde Yono dan Bude Fitri, Pakde (Alm) dan Bude San, Om Sigit dan Bulek Titik, Alm Mbah Karman dan Mbah Sis, Mbah Boniyem dan Mbah Parjilah di Jogjakarta, terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, perhatian, dan nasehatnya selama ini.
9. Sahabat-sahabatku tercinta yang selalu ada dan setia menemaniku saat ku tertawa dan menangis; Intan (sorry gak bisa kaya dulu lage..hehe), Maya

(“semangat my, we love u”), Okta (sory jarang bisa maen ke rumahmu), Bayu, Pakde (Pras), Aris, Chandra, Reni dan para sahabat juga handai taulan yang tak tersebut namanya, trima kasih banyak.

10. Rekan-rekan Mahasiswa/i dalam satu almamater FISIP Unila, khususnya Angkatan VII Administrasi Negara (2005) Amel, Atih, Anggara, Anton, Arwin, Bono, Bimi, Cici, Dana, Deni, Desi, Esti, Febi, Fitri, Geri, Izul, Ladi, Lisa, Nur, Nuri, Okta, Pepel, Puri, Puspa, Ramadani, Randi, Septri, Selli, Suada, Syamsi, Tito, Tri, Wita, Widya Utami, Widya Yunita, Yesi, terima kasih atas kebersamaan kalian, warna-warni perjalanan selama menjadi mahasiswa tak akan pernah terlupakan, juga adek-adek tingkat dan senior yang banyak membantu diriku selama ini ada Fajrin, Sunu, Doni Obara, Syamsi/Dana (hehe...pis..fren), Yossy, Mbak Marisa, Mbak Lisa, Kak David, serta lain sebagainya yang tak tersebut, terima kasih.

Semoga Allah SWT berkenan memberikan imbalan yang setimpal atas semua kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dpat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Bandar Lampung, Agustus 2010

Penulis,

Dwi Ambarningrum

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR BAGAN.....	iv
DAFTAR TABEL	v
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang dan Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A.	Hubu
ngan Industrial	10
B.	Progr
am Jamsostek	14
B.1 Peraturan perundangan tentang Jamsostek	19
B.2 Sanksi Hukum	23
C.	<i>Good</i>
<i>Governance</i> (Kepemerintahan Yang Baik).....	25
D. Ketidapatuhan	46
E. Kerangka Pikir Penelitian	51
III. METODE PENELITIAN	54
A. Tipe Penelitian.....	54
B. Fokus Penelitian	55
C. Lokasi Penelitian.....	56
D. Teknik Pengumpulan Data	57
D. 1. Pengumpulan Data Primer	57
D. 2. Pengumpulan Data Sekunder	60

E. Teknik Analisis Data.....	61
F. Teknik Keabsahan Data	62
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	64
A. Gambaran Umum Kota Metro	64
B. Gambaran Umum DPRD Kota Metro	68
C. Gambaran Umum Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro	71
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	80
A. Pelaksanaan Program Jamsostek di Kota Metro	80
B. Ketidapatuhan Perusahaan	86
B.I Lemahnya Aparatur Pemerintahan Daerah di Kota Metro	86
B.1.1.Lemahnya Aparatur Pemerintah Daerah Kota Metro dalam penegakan hukum	86
B.I.2. Kurangnya perhatian Pemerintah Kota Metro terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	97
B.2.Lemahnya Sektor Swasta di Kota Metro (perusahaan)	102
B.2.I. Kurangnya Kesadaran Perusahaan di Kota Metro Terhadap Program Jamsostek	102
B.2.2. Tidak Adanya Kantor Cabang Terdekat	108
B.3. Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro	109
V. KESIMPULAN DAN SARAN	114
VI. DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Peraturan Perundang-Undangan	22
2. Ketentuan Pidana	24
3. Kerangka Pemikiran	53

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.....	Prinsi
p <i>Good Governance</i> Menurut Prof. Dr. H. Tjokroamidjojo	36
2.....	Prinsi
p <i>Good Governance</i> Menurut Peraturan Pemerintah No. 101.....	36
3.....	Prinsi
p <i>Good Governance</i> Tahun 2001	37
4.....	Prinsi
p <i>Good Governance</i> Tahun 2003	39
5.....	Asas
<i>Good Governance</i> Tahun 2004	40
6.....	Prinsi
p <i>Good Governance</i> Tahun 2009	41
7.....	Prinsi
p <i>Good Governance</i> Tahun 2005 (Revisi)	42
8.....	Dafta
r Nama Informan	58
9.....	Hasil
Wawancara.....	59
10.....	Dafta
r Dokumen-Dokumen yang Berkaitan dengan Penelitian.....	61

11.....	Luas
Wilayah	67
12.....	Keca
matan dan Kelurahan.....	67
13.....	Kegi
atan Disnaker.....	76

I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara berkembang dan masyarakatnya sedang giat membangun. Salah satu aspek penting dari pembangunan adalah bidang ekonomi

dan sosial, di mana dunia kerja menjadi unsur utama dan keselamatan kerja lebih dikedepankan. Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional serta semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja, maka perlindungan tenaga kerja seharusnya lebih ditingkatkan.

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta bertindak ekonomis dalam mempergunakan sumber daya dan dana yang ada. Faktor manusia atau tenaga kerja sebagai penggerak utama organisasi harus mendapat perhatian utama karena mampu mengelola dan mengolah berbagai macam produksi sehingga menghasilkan barang atau jasa bagi kepentingan pemenuhan kebutuhan manusia.

Kemajuan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan yang begitu pesat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, antara lain dengan semakin meningkatnya jumlah dan sumber-sumber bahaya seperti kecelakaan kerja, kebakaran, penyakit akibat kerja yang bisa merugikan semua pihak baik perusahaan maupun pekerjanya terutama para buruh. Dalam usaha menjamin agar setiap buruh dapat memperoleh keselamatan dalam bekerja, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi sumber-sumber bahaya tersebut baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri itu sendiri.

Berlandaskan pada amanat konstitusi, Undang-Undang Dasar 1945 yang salah satunya ialah mengharuskan Negara menciptakan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, maka pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang

terbaik kepada masyarakat, serta diperlukan refleksi kritis untuk mencari alternatif solusi yang dianggap cocok dan mampu memenuhi berbagai kebutuhan baru akan pelayanan publik yang efisien dan berkualitas. Di sinilah pemerintah memberi perhatian terhadap karyawan atas keselamatan kerja mereka melalui Badan Usaha Milik Negara dan menunjuk PT. Jamsostek sebagai penyelenggaranya.

PT. Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pemerintah selaku lembaga negara memandang perlu adanya perlindungan khusus bagi tenaga kerja. Hal ini terbukti dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Sosial Tenaga Kerja, yang memuat di dalamnya tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu: (1) Pembinaan norma kerja, berupa pembentukan, penerapan dan pengawasan kerja. Ketentuan – ketentuan yang termasuk dalam ketiga hal ini adalah sistem pengupahan pekerja, syarat-syarat bekerja termasuk norma kesehatan dan norma keselamatan kerja serta norma-norma yang berhubungan dengan waktu kerja, tempat kerja dan jenis kelamin pekerja; (2) Pemeliharaan moral kerja, berupa pembinaan ibadah pekerja yang dimaksudkan untuk menjamin daya guna kerja

yang tinggi serta untuk menjaga perlakuan antar pekerja yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Kedua perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara umum dapat melaksanakan pekerjaan sehari-harinya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai bahaya yang mengancam keselamatannya terutama yang berasal dari dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa jaminan keselamatan kerja adalah salah satu segi paling penting dari perlindungan kerja. Hal ini berarti bahaya yang dapat timbul karena mesin, alat kerja, proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik dan mental dari para pekerja harus dihindari. Adanya program Jaminan Kesejahteraan Sosial dari PT. Jamsostek merupakan angin segar bagi perusahaan maupun tenaga kerjanya karena dapat menciptakan rasa tenang dan keamanan dalam bekerja.

Untuk memastikan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, perusahaan melalui Jamsostek hendaknya memberikan pelayanan serta jaminan kepada tenaga kerja sesuai dengan haknya. Jaminan-jaminan itu antara lain : (1) Jaminan Kecelakaan Kerja, yaitu jaminan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja; (2) Jaminan Kematian, yaitu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan dalam hubungan kerja yang berupa santunan uang dan biaya pemakaman; (3) Jaminan Hari Tua, yaitu jaminan bagi tenaga kerja sebagai bekal pada saat memasuki usia pensiun, yaitu dalam usia 55 tahun; (4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, yaitu jaminan bagi tenaga kerja serta keluarga yang

menderita sakit, kehamilan atau bersalin dengan bantuan rumah sakit yang telah ditentukan. (Darwin. 2000)

Jaminan Sosial Tenaga kerja mempunyai beberapa aspek yaitu: (1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja. (2) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mengatur Jenis Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Program ini memberikan perlindungan yang bersifat mendasar bagi peserta jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh Program Jamsostek terbatas yaitu perlindungan pada :peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, meninggal dunia. Hal-hal ini mengakibatkan berkurangnya dan terputusnya penghasilan tenaga kerja dan atau membutuhkan perawatan medis.

Bila perusahaan telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik, maka tidak wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya lagi dalam program Jamsostek. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1993 Bab I pasal I yang

dimaksud dengan Badan Penyelenggara adalah PT. Jamsostek (Persero). Sedemikian pentingnya perlindungan dan jaminan sosial bagi para tenaga kerja sehingga diharapkan para pengelola perusahaan dapat melaksanakan ketentuan tersebut. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak ditemui perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah berkaitan dengan Jamsostek tersebut.

Provinsi Lampung sendiri kini telah menata kehidupannya dan keselamatan kerja memegang peranan penting demi kemajuan perusahaan. Terkait hal tersebut maka perusahaan-perusahaan diharapkan mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena sebagai Badan Usaha Milik Negara, PT. Jamsostek dinilai paling mampu mengelola jaminan pesangon, serta keamanan dana jaminan pesangon di Jamsostek lebih terjamin dibandingkan dikelola oleh swasta. Keunggulan Jamsostek lainnya adalah keamanan dan dijamin pemerintah, pengelolaan dana melibatkan komite investasi, sudah berpengalaman menyelenggarakan program jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan tenaga kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai risiko sosial ekonomi tersebut.

Tentunya PT. Jamsostek telah melakukan upaya agar perusahaan mau untuk menjadi peserta Jamsostek. Namun, untuk wilayah Kota Metro, target 100% peserta tidak dapat terpenuhi dan hanya sekitar 20% perusahaan yang menjadi peserta Jamsostek. Fakta bahwa di Kota Metro sebagai daerah yang kurang mengikuti program jamsostek diungkapkan oleh Bapak Budi Sujarwo selaku Kepala Bagian Pemasaran PT. Jamsostek Kota Bandar Lampung, menurut beliau, 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. (Wawancara dengan Bapak Edi Sujarwo selaku Kabag Pemasaran PT. Jamsostek Bandar Lampung, 14 Januari 2009).

Selain itu, menurut Kadisnaker Kota Metro H.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. Sesuai Undang-Undang Nomor 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, seharusnya setiap perusahaan mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta jamsostek, bahwa perusahaan yang membayar upah seluruh tenaga kerja Rp. 1 Juta atau mempekerjakan 10 orang, wajib hukumnya masuk Jamsostek. Sementara, pengusaha yang lalai akan amanat UU tersebut diancam 6 bulan kurungan/denda Rp. 50 Juta. (Artikel *Radar Lampung* berjudul “1.962 Tenaga Kerja Metro tanpa Jamsostek”, hal. 22. (Selasa, 16 Desember 2008)

Fakta tersebut tentu sangat memprihatinkan mengingat kebijakan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini telah sekian lama diberlakukan. Sayangnya, selama 17 tahun ketentuan ini berlaku, pelaksanaannya cenderung tidak optimal. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dalam mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. kenyataan ini tentunya mengindikasikan bahwa PT. Jamsostek tidak berhasil dalam mendorong perusahaan-perusahaan di Kota Metro untuk mengikuti kepesertaan Jamsostek.

Pekerja dalam hal ini sangat dirugikan karena berada pada posisi yang lemah. Kenyataan yang ada sekarang menunjukkan adanya perbedaan pandangan yang sangat mendasar mengenai arti jaminan keselamatan kerja. Pengusaha cenderung menganggap bahwa jaminan keselamatan kerja sebagai komponen biaya produksi dari seluruh kegiatan mencari keuntungan usaha. Sedangkan karyawan menganggap jaminan kecelakaan kerja sebagai komponen pokok untuk menjamin kelangsungan hidupnya. Hal ini merupakan gambaran pada umumnya bahwa perusahaan adalah milik pengusaha dan pekerjanya hanya sebagai tamu, sehingga hak-haknya terbatas, padahal karyawan hanya mengarahkan tuntutan mereka pada kepastian jaminan sosial yang berhak mereka terima. Gerakan pekerja yang lemah serta posisi mereka sebagai tamu tentunya tidak dapat membuat para pekerja mengajukan tuntutan yang berlebihan, misalnya tuntutan pekerja terhadap perbaikan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja yang justru akan dianggap sebagai desakan agar perusahaan mematuhi aturan dari pemerintah dan bukan sebagai konsekuensi hubungan kerja.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat hal-hal yang menjadi penyebab ketidakpatuhan perusahaan terhadap program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Metro. Dengan mengetahui penyebab suatu permasalahan diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat tentang kekuatan yang dimiliki serta kelemahan yang mungkin melekat pada PT. Jamsostek, berbagai peluang yang mungkin timbul dan harus dimanfaatkan serta ancaman yang diperkirakan akan dihadapi.

Rumusan Masalah

”Mengapa perusahaan-perusahaan di Kota Metro tidak mematuhi program Jamsostek ?”

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpatuhan perusahaan terhadap program Jamsostek di Kota Metro.

Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi PT. Jamsostek Bandar Lampung, khususnya di Kota Metro dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepesertaan jamsostek.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk kajian Ilmu Administrasi Negara terkait mata kuliah Manajemen Badan Usaha Milik Negara (PT. Jamsostek).

II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Industrial

Pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dilakukan sendiri maupun dengan bantuan pekerja. Ini umumnya terdapat pada perusahaan perseorangan. Apabila pengusaha menjalankan perusahaan dengan bantuan pekerja, dalam hal ini dia mempunyai dua fungsi, yaitu sebagai pengusaha dan sebagai pemimpin perusahaan.

Mungkin juga pengusaha tidak menjalankan sendiri perusahaannya, tetapi menyuruh orang lain menjalankan perusahaan. Dalam hal ini, dia tidak turut serta menjalankan perusahaan. Pengelolaan perusahaan dikuasakan kepada orang lain. Orang lain yang diberi kuasa ini menjalankan perusahaan atas nama pemberi kuasa, dia disebut pemimpin perusahaan atau direktur atau manajer. Umumnya pemberian kuasa semacam ini terdapat pada perusahaan persekutuan terutama badan hukum, seperti perseroan terbatas. (Abdulkadir. 7: 2006)

Atas dasar kesamaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja maka saran-saran dan pendapat karyawan untuk membangun perusahaan perlu didengarkan. Demikian juga dalam berbagai tingkat pengambilan keputusan, pekerja atau wakil mereka perlu diikutsertakan. Orang yang menjalankan pekerjaan disebut pekerja. Apabila pekerja itu menjalankan pekerjaan di lingkungan perusahaan atau lembaga swasta, dia disebut karyawan. Penghasilan yang diterimanya disebut upah. (Abdulkadir. 19:2006)

Didorong oleh adanya kepentingan yang sama antara pengusaha dan pekerja akan perusahaan dan dengan keterlibatan keduanya dalam proses produksi, maka

timbulah hubungan antara pengusaha dan serikat pekerja yang dinamakan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan. Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seolah-olah hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada kenyataannya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas yaitu aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Oleh karena itu, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan. Hubungan industrial menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja Nomor 13 tahun 2003 merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Koeshartono dan Junaedi. 4:2005)

Fungsi utama hubungan industrial, yaitu: (1) Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi; (2) Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja; (3) Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan; (4) Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional. Hubungan industrial akan serasi jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan produksi, menambah kemungkinan kesempatan kerja, dan lebih membantu menjamin pembagian yang merata dari hasil pembangunan nasional. Di samping itu hubungan industrial ini dapat membantu pemerintah dalam bekerja

sama dengan organisasi-organisasi pengusaha serta buruh. Jadi hubungan tersebut berfungsi sebagai motivator untuk menggerakkan partisipasi sosial dan menyukseskan pembangunan sehingga tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila yang merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia (Sastrohadiwiryo. 2003). Hubungan Industrial yang dikembangkan di Indonesia merupakan pemikiran dan digalakkan oleh mantan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Sudomo. Beliau bermaksud untuk menciptakan suatu ketenangan kerja, hubungan yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, di mana tidak lagi diwakili oleh hubungan antara “buruh-majikan” yang menggambarkan adanya pertentangan kepentingan. (Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda’66”. 18:1997)

Hubungan industrial Pancasila memiliki ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan hubungan industrial lainnya. Ciri-ciri khusus tersebut adalah: (1) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara; (2) Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya; (3) Melihat antara pekerja dan

pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan; (4) Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan; (5) Terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. (Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda'66". 29:1997)

Jadi dapat saya simpulkan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah dan dalam hubungan industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam melaksanakan hubungan industrial Pancasila setiap pekerja diarahkan untuk memiliki sikap merasa ikut memiliki serta mengembangkan sikap mempertahankan dan memelihara kelangsungan usaha. Dalam melaksanakan hubungan industrial Pancasila, setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

B. Program Jamsostek

Dalam usaha menjaga tingkat produktivitas suatu perusahaan diperlukan suatu cara agar para pekerja perusahaan tersebut mampu bekerja secara

optimal. Hal tersebut tidak terlepas dari kondisi perusahaan yang mampu membuat pekerja merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang dihadapi dalam setiap proses operasional perusahaan karena menyangkut keselamatan para pekerja dan merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang yang baik bagi keamanan tenaga kerja dan merupakan satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan atau sarana utama untuk mencegah kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja adalah: faktor manusianya, faktor material atau bahan dan peralatannya, faktor bahaya atau sumber bahaya, dan faktor yang dihadapi.

Pada dasarnya tujuan keselamatan kerja adalah: (1) melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja;(2) menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja;(3) sumber produksi dipelihara dan digunakan secara aman dan efisien. (Junaedi. 34:2005) Untuk itu hendaknya pengusaha mengikutsertakan para pekerjanya dalam suatu asuransi sehingga bila terjadi kecelakaan kerja dapat memperoleh ganti rugi yang sesuai. Untuk itu melalui Undang-Undang No. 3 tahun 1992, tentang Jamina Sosial Tenaga kerja

selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Jamsostek, pemerintah mewajibkan pengusaha mengasuransikan seluruh pekerjaan pada program tersebut. Dengan melaksanakan program Jamsostek, jika pekerja mengalami kecelakaan kerja, sakit, mati, resiko hari tua, mereka akan mendapatkan santunan atau ganti rugi.

Kebijakan merupakan arah yang ditentukan untuk dipatuhi dalam proses kerja suatu organisasi. Kebijakan yang telah ditetapkan manajemen menuntut partisipasi dan kerjasama semua pihak. Setiap pihak yang ikut berpartisipasi diberi arahan dan pemikiran yang akan membantu mencapai sasaran dan hasil. Setiap kebijakan mengandung sasaran jangka panjang. Kebijakan keselamatan kerja dipegang oleh pemimpin perusahaan. Dalam keselamatan kerja, hal yang memungkinkan dilakukan pengusaha adalah dengan mengikutsertakan para pekerja mereka dalam suatu asuransi sehingga bila terjadi kecelakaan kerja dapat memperoleh ganti rugi yang sesuai. Untuk itu melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja selanjutnya disebut Undang-Undang Jamsostek, pemerintah mewajibkan pengusaha untuk mengasuransikan seluruh pekerja pada program tersebut. Dengan melaksanakan program Jamsostek, jika karyawan mengalami kecelakaan, kerja, sakit, mati, resiko di hari tua, mereka akan mendapatkan santunan atau ganti rugi. Namun karyawan juga diharapkan memiliki tanggung jawab supaya perbuatannya tidak menyebabkan kecelakaan dan penyakit dalam lingkungan kerja. Jadi karyawan juga dituntut untuk mematuhi kebijakan dari pimpinan perusahaan sehingga tercipta kondisi kerja yang baik.

Pelaksanaan Jamsostek dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari resiko kematian, kecelakaan kerja, cacat dan sakit yang semuanya merupakan resiko yang secara langsung dapat mengakibatkan berkurang atau hilangnya penghasilan pekerja. Manfaat program ini adalah memberikan ketenangan kepada pekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha. Perlindungan Jamsostek tersebut berbentuk santunan uang dan penggantian biaya atas seluruh penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari resiko yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja yang berakibat sakit, cacat dan meninggal dunia serta penggantian biaya dalam proses persalinan maupun biaya tanggungan hari tua pekerja. Selain perlindungan dasar tersebut, program Jamsostek merupakan penghargaan perusahaan terhadap pekerjanya yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Setiap pekerja akan bertambah rasa percaya dirinya bila perusahaan menghargai keberadaannya. Kedua aspek tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam rangka menaikkan kesejahteraan pekerja. Diharapkan dengan mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini akan mempengaruhi motivasi kerja pekerja kearah yang lebih baik. (Sastrohadiwiryono.115:2003)

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagaimana didasarkan pada Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pada prinsipnya merupakan sistem asuransi sosial bagi pekerja (yang mempunyai hubungan industrial) beserta keluarganya. Skema Jamsostek meliputi program-program yang terkait dengan risiko, seperti jaminan

kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua.

Cakupan jaminan kecelakaan kerja (JKK) meliputi: biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, pengobatan, perawatan, biaya rehabilitasi, serta santunan uang bagi pekerja yang tidak mampu bekerja, dan cacat. Apabila pekerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, mereka atau keluarganya berhak atas jaminan kematian (JK) berupa biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Apabila pekerja telah mencapai usia 55 tahun atau mengalami cacat total/seumur hidup, mereka berhak untuk memperoleh jaminan hari tua (JHT) yang dibayar sekaligus atau secara berkala. Sedangkan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) bagi tenaga kerja termasuk keluarganya, meliputi: biaya rawat jalan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, diagnostik, serta pelayanan gawat darurat.

Pada dasarnya program Jamsostek merupakan sistem asuransi sosial, karena penyelenggaraan didasarkan pada sistem pendanaan penuh (*fully funded system*), yang dalam hal ini menjadi beban pemberi kerja dan pekerja. Sistem tersebut secara teori merupakan mekanisme asuransi. Penyelenggaraan sistem asuransi sosial biasanya didasarkan pada *fully funded system*, tetapi bukan harga mati. Dalam hal ini pemerintah tetap diwajibkan untuk berkontribusi terhadap penyelenggaraan sistem asuransi sosial, atau paling tidak pemerintah terikat untuk menutup kerugian bagi badan penyelenggara apabila mengalami defisit. Di sisi lain, apabila penyelenggara program Jamsostek dikondisikan harus dan

memperoleh keuntungan, pemerintah akan memperoleh deviden karena bentuk badan hukum Persero.

Kontribusi atau premi yang dibayar dalam rangka memperoleh jaminan sosial tenaga kerja adalah bergantung pada jenis jaminan tersebut. Iuran JKK adalah berkisar antara 0,24 persen - 1,742 persen dari upah per bulan dan atau per tahun, bergantung pada kelompok jenis usaha (terdapat 5 kelompok usaha), dan dibayar (ditanggung) sepenuhnya oleh pengusaha (selaku pemberi kerja). Demikian pula dengan JK, iuran sepenuhnya merupakan tanggungan pengusaha yaitu sebesar 0,30 persen dari upah per bulan. Sementara itu, iuran JPK juga merupakan tanggungan pengusaha yaitu sebesar 6 persen dari upah per bulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 persen dari upah per bulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, serta mempunyai batasan maksimum premi sebesar satu juta rupiah. Sedangkan iuran JHT ditanggung secara bersama yaitu sebesar 3,70 persen dari upah per bulan ditanggung oleh pengusaha, dan 2 persen dari upah per bulan ditanggung oleh pekerja. Dalam UU No. 3 Tahun 1992, dinyatakan bahwa penyelenggara perlindungan tenaga kerja swasta adalah PT Jamsostek. Setiap perusahaan swasta yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 orang atau dapat membayarkan upah sekurang-kurangnya Rp 1 juta rupiah per bulan diwajibkan untuk mengikuti sistem jaminan sosial tenaga kerja ini. Namun demikian, belum semua perusahaan dan tenaga kerja yang diwajibkan telah menjadi peserta Jamsostek. Data menunjukkan, bahwa sektor informal masih mendominasi komposisi ketenagakerjaan di Indonesia, mencapai sekitar 70,5 juta, atau 75 persen dari jumlah pekerja – mereka belum tergabung dalam Jamsostek.(Makalah Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu. 2003:5)

B.1 Peraturan perundangan tentang Jamsostek

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992

1. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini merupakan landasan bagi dibentuknya program jaminan sosial yang dapat membantu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi.
2. Undang-undang No. 2 Tahun 1951 merupakan salah satu penjabaran dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945, mewajibkan setiap pengusaha untuk bertanggung jawab dan memberikan ganti rugi terhadap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya.
3. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 yang merupakan undang-undang pokok ketenagakerjaan, antara lain mengatur penyelenggaraan jaminan sosial oleh Pemerintah yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, cacat, meninggal dunia dan menganggur bagi seluruh tenaga kerja.
4. Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 tentang ASTEK menyelenggarakan Undang-undang No.2 Tahun 1951 dan Undang-undang No.14 Tahun 1969, tetapi hanya menyangkut jaminan kecelakaan kerja, hari tua, cacat, meninggal dunia dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua dan asuransi kematian.
5. Dalam rangka melengkapi program ASTEK dengan jaminan sakit hamil dan bersalin sesuai Undang-undang No.14 Tahun 1969, ditetapkan SKB Menteri Tenaga Keadan Menteri Kesehatan tentang jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

6. Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja memadukan seluruh program di atas menjadi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-12/MEN/VI/2007.
7. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995, tentang Penetapan Badan Penyelenggara. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990, ditetapkan sebagai Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan diubah namanya menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
8. Bahwa untuk menjamin pemenuhan hak peserta program jaminan sosial tenaga kerja. Kekayaan Badan Penyelenggara yang berasal dari iuran peserta perlu diinvestasikan dan dikelola secara terarah untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu pengelolaan dan investasi dana program Jamsostek diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2005, tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
9. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, telah mengalami beberapa kali perubahan melalui Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998, Peraturan

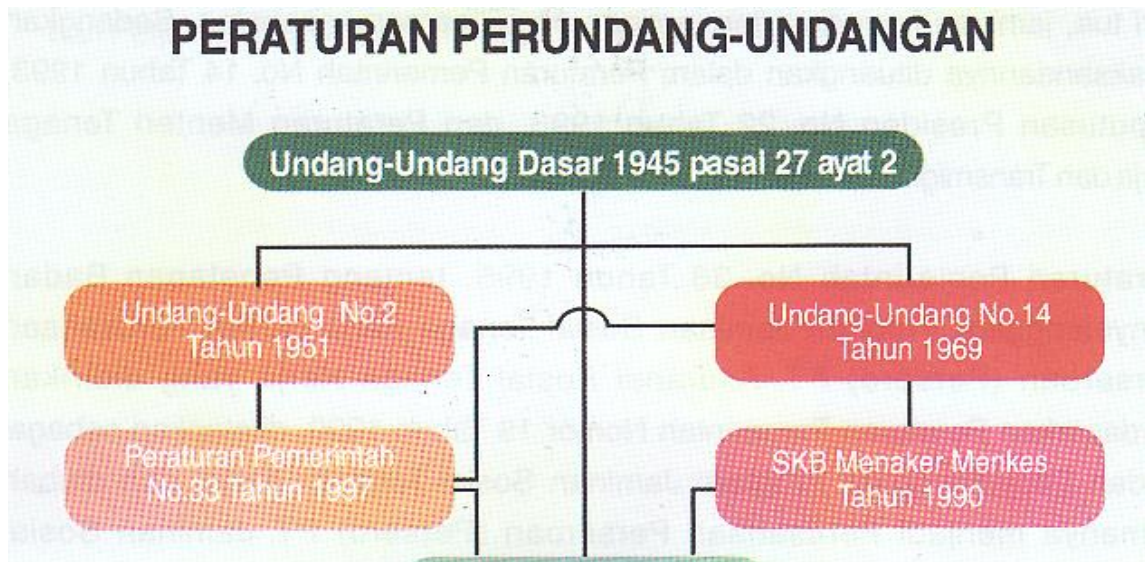
Pemerintah No. 83 Tahun 2000, dan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005.

10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian waktu kerja tertentu.

11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-196/MEN/I999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Jasa Konstruksi.

(sumber: PT. Jamsostek. 28:2007.)

Gambar I Peraturan Perundang-Undangan



(sumber: PT. Jamsostek. 29:2007)

B.2 Sanksi Hukum

1. Jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya adalah program yang bersifat wajib secara nasional sehingga termasuk hukum publik yang diatur dengan undang-undang lengkap dengan sanksi pidana.
2. Ancaman hukuman terdiri dari:

Ketentuan Pidana:

- i. Ketentuan kurungan selama-lamanya enam bulan, atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,-
- ii. Pengulangan tindak pidana untuk kedua kalinya atau lebih dihukum pidana kurungan selama-lamanya delapan bulan.

Terutama yang menyangkut pelanggaran kepesertaan, iuran dan laporan.

Hukum Administratif, berupa:

- i. Ganti rugi
- ii. Denda

Terutama yang menyangkut pelanggaran keterlambatan pembayaran iuran dan kekurangan pembayaran jaminan.

3. Penegakan hukum dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenaga kerjaan, sesuai Undang-undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, sedangkan penyidikan tindak pidana, selain dilakukan oleh Polisi, juga oleh penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai Undang-undang No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

Gambar II Ketentuan Pidana



(sumber: PT. Jamsostek. 76:2007)

C. *Good Governance* (Kepemerintahan Yang Baik)

Good Governance dipandang sebagai paradigma baru dan menjadi ciri yang perlu ada dalam sistem administrasi publik. Pemerintah atau *Governance* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai :” *the authoritative direction and administration of the affairs of men/women in nation, state, city, etc.*” Atau dalam bahasa Indonesia

berarti: “pengarahan dan administrasi yang berwenang atas kegiatan orang-orang dalam sebuah Negara, negara bagian, atau kota dan sebagainya.” Sedangkan istilah “keperintahan” atau dalam bahasa Inggris: “*Governance*” yaitu: “*the act, fact, manner of governing*,” berarti: “tindakan, fakta, pola, dan kegiatan atau penyelenggaraan pemerintahan.” Dengan demikian “*governance*” adalah suatu kegiatan, sebagaimana dikemukakan oleh Kooiman (dalam Sedarmayanti .22:2009) bahwa *governance* lebih merupakan: “...serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintahan dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut.” Istilah *governance* tidak hanya berarti pemerintahan sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, pengarahan, pembinaan penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan. *Governance* sebagai terjemahan dari pemerintahan kemudian berkembang dan menjadi populer dengan sebutan pemerintahan, sedangkan praktek terbaiknya disebut pemerintahan yang baik (*Good governance*).

Secara konseptual pengertian kata “baik” (*good*) dalam istilah pemerintahan yang baik (*Good Governance*) mengandung dua pemahaman: Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya, lembaga Administrasi Negara (Sedarmayanti 38:2009) menyimpulkan bahwa wujud *Good Governance* sebagai

penyelenggaraan pemerintahan Negara yang solid dan bertanggung jawab, efektif dan efisien, dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara wilayah negara, sektor swasta, dan masyarakat. Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia menyatakan tata pemerintahan yang baik secara tersurat maupun tersirat tertuang dalam tata nilai penyelenggaraan pemerintah Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang meliputi prinsip-prinsip: supremasi hukum, keadilan, kesetaraan, transparansi, partisipasi, desentralisasi, kebersamaan, profesionalitas, cepat tanggap, efektif dan efisien, berdaya saing, dan akuntabel. (LANRI, dalam Sedarmayanti .45:2009).

Secara umum, *Governance* diartikan sebagai kualitas hubungan antara pemerintah dan masyarakat yang dilayani dan dilindunginya. *Governance* mencakup tiga domain yaitu:

1. Negara/pemerintahan

Peran Negara:(a) Menciptakan kondisi politik, ekonomi dan sosial yang stabil; (b) Membuat peraturan yang efektif dan berkeadilan; (c) Menyediakan publik servis yang efektif dan akuntabel; (d) Menegakkan HAM; (e) Melindungi lingkungan hidup; (f) Mengurus standar kesehatan dan standar keselamatan publik.

Negara adalah suatu organisasi dalam suatu wilayah yang mempunyai kekuasaan tertinggi yang sah dan ditaati oleh rakyatnya. Tugas Negara: Pertama, mengendalikan dan mengatur gejala-gejala yang bersifat sosial, yakni yang bertentangan satu sama lain, supaya tidak menjadi antagonisme (permusuhan, pertentangan) yang membahayakan. Kedua, mengorganisir dan mengintegrasikan (menyatukan) kegiatan manusia dan golongan-golongan ke

arah tercapainya tujuan-tujuan dari masyarakat. Fungsi Negara: Pertama, melaksanakan penertiban (*law and order*) untuk mencapai tujuan bersama dan mencegah bentrokan dalam masyarakat. Kedua, mengusahakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Ketiga, pertahanan, untuk menjaga kemungkinan serangan dari luar. Keempat, menegakkan keadilan. Dalam hal ini dilaksanakan melalui badan-badan keadilan.

Negara adalah organisasi kekuasaan yang didasarkan pada kewenangan tertinggi dalam suatu wilayah tertentu, serta memiliki sekelompok orang yang mengakui dan taat pada kekuasaan yang ada. Dalam pengertian *governance*, kekuasaan diartikan secara luas yang mencakup kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif. Pembagian kekuasaan ini, ditujukan bagi terciptanya pemerintahan yang efisien dan efektif dengan mengandalkan mekanisme *cheks and balances*. Dengan mekanisme *cheks and balances* tersebut, kontrol antar kekuasaan yang ada senantiasa terbentuk guna menghindari pemerintahan otoriter yang cenderung mengabaikan kepentingan rakyat dalam penyediaan kebutuhan dan pelayanan publik.

2. Sektor Swasta

Peran Sektor Swasta : (a) Menjalankan industri; (b) Menciptakan lapangan kerja; (c) Menyediakan insentif bagi karyawan; (d) Meningkatkan standar hidup masyarakat; (e) Memelihara lingkungan hidup; (f) Menaati peraturan; (g) Mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat; (h) Menyediakan kredit bagi pengembangan UKM.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

Menurut Molengraaff (dalam Abdulkadir. 7:2006), perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Polak (dalam Abdulkadir. 8:2006) memandang perusahaan dari sudut komersial, artinya baru dapat dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dalam pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan ditentukan:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus –menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka dalam defenisi perusahaan terdapat dua unsur pokok, yaitu:

- 1) Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha, yang didirikan, bekerja, dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia.

- 2) Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian (perindustrian, perjasaaan, pembiayaan) dijalankan oleh badan usaha secara terus-menerus.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan bahwa:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.”

Unsur-unsur perusahaan yaitu:

- a. Badan usaha, yaitu yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian dan mempunyai bentuk hukum tertentu, seperti perusahaan dagang (PD), firma (Fa), persekutuan komanditer (CV), perseroan terbatas (PT), perusahaan umum (perum), perusahaan perseorangan (persero), dan koperasi.
- b. Kegiatan dalam bidang perekonomian, meliputi: perindustrian, perdagangan, perjasaaan.
- c. Terus-menerus, artinya kegiatan tersebut sebagai mata pencaharian, tidak insidental dan bukan pekerjaan sambilan.
- d. Bersifat tetap, artinya kegiatan tersebut tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu lama.

- e. Terang-terangan artinya ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, serta diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang.
- f. Keuntungan dan atau laba adalah istilah ekonomi yang menunjukkan nilai lebih yang diperoleh dari modal yang diusahakan.
- g. Pembukuan, merupakan catatan mengenai hak dan kewajiban yang berkaitan dengan kegiatan usaha suatu perusahaan. (Abdulkadir. 12:2006)

3. *Civil Society* (Masyarakat Madani)

Peran Masyarakat Madani: (a) Menjaga agar hak-hak masyarakat terlindungi; (b) Mempengaruhi kebijakan publik; (c) Sebagai sarana *checks and balances* pemerintah; (d) Mengawasi penyalahgunaan kewenangan sosial pemerintah; (e) Mengembangkan SDM; (f) Sarana berkomunikasi antar anggota masyarakat. Beragam definisi tentang masyarakat madani (*Civil Society*) banyak ditemui dalam buku-buku dan literatur yang membahasnya. Alexis dan Tocqueville mengartikan masyarakat warga sebagai wilayah kehidupan sosial yang terorganisasikan dan bercirikan antara lain : kesukarelaan (*voluntary*), keswasembadaan (*self-generating*), dan keswadayaan (*selfsupporting*), dan punya kemandirian yang tinggi bila berhadapan dengan negara, serta punya keterikatan dengan norma-norma atau nilai-nilai hukum yang diikuti.

Sebagai sebuah ruang politik, masyarakat madani merupakan satu tempat yang menjamin berlangsungnya perilaku, tindakan dan refleksi mandiri, serta tidak terkungkung oleh kondisi kehidupan material, serta yang penting ia tidak

masuk di dalam jaringan kelembagaan politik resmi (negara). Di dalamnya tersirat pentingnya satu ruang publik yang bebas (*the free public sphere*), tempat dimana transaksi komunikasi yang bebas bisa dilakukan oleh warga masyarakat (Hikam, 1996). Sejalan dengan itu, masyarakat madani merupakan bagian kunci dalam menentukan terwujudnya masyarakat demokratis yang efektif. Dengan demikian, masyarakat madani mungkin ada tanpa demokrasi, tetapi demokrasi tidak bisa ada tanpa masyarakat warga yang kuat. Makanya tidak salah bila masyarakat warga dianggap sebagai “kumpulan seluruh lembaga dan asosiasi nonkeluarga dalam suatu negara” yang mandiri, independen dari negara dan mampu secara efektif mampu mempengaruhi kebijakan publik. (Sumber www.p2kp.org).

Masyarakat madani meliputi lembaga-lembaga keagamaan, organisasi bisnis, ornop (organisasi non pemerintah), persatuan dagang, kelompok-kelompok warga negara, media dan sebagainya. Partai politik, karena mempunyai dua peran yaitu dalam negara dan peran lain dalam masyarakat madani, dapat dianggap sebagai bagian masyarakat warga dalam konteks tertentu, dan berkaitan dengan isu tertentu. Secara khusus dalam peran mereka sebagai promotor debat dan mobilisasi publik di sekitar isu-isu kebijakan, partai politik dapat berperan aktif dalam masyarakat madani. Partai juga dapat berperan sebagai penengah antara warga negara dan masyarakat, oleh karenanya mereka dapat menjadi fokus yang sangat penting untuk pengembangan demokrasi pada saat hubungan negara dan masyarakat ada masalah. Kemudian, keluarga tidak dianggap sebagai bagian dari organisasi masyarakat warga. Kendati demikian harus dipelajari pentingnya peran keluarga dalam pembelajaran dan sosialisasi,

dan seringkali sebagai lingkungan untuk realisasi hidup manusia. Alasan yang bisa diungkapkan adalah karena keluarga hampir tidak pernah menjadi aktor dalam suasana pembuatan kebijakan, bahkan selalu diawasi karena sering menjadi arena penegakan, penolakan dan pelanggaran hak-hak anggotanya, dan sebagai lembaga yang berfungsi dan strukturnya ditentukan oleh kebijakan publik, yang sering dalam skala luas.

Pendekatan pasar untuk pembangunan ekonomi berkaitan dengan penciptaan kondisi dimana produksi barang dan jasa (*goods and services*) berjalan dengan baik dengan dukungan lingkungan yang mapan untuk melakukan aktivitas sektor swasta. Sektor swasta dibedakan dengan masyarakat karena sektor swasta mempunyai hubungan dan pengaruh yang sangat besar terhadap kebijakan sosial, politik, dan ekonomi yang dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi pasar dan perusahaan itu sendiri. Sistem pemerintahan yang baik akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi aktivitas pasar dan sektor swasta untuk menciptakan produksi barang dan jasa, agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi. Pemerintah dan sektor swasta memiliki korelasi yang sangat erat dalam suatu bingkai kerja yang disebut "*incentives rewards*" yang bermanfaat secara ekonomis bagi individu dan organisasi yang memiliki kinerja baik.

UU No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN.

Pasal 8

- (1) Peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan negara merupakan hak dan tanggungjawab masyarakat untuk ikut mewujudkan Penyelenggara Negara yang bersih.
- (2) Hubungan antara Penyelenggara Negara dan masyarakat dilaksanakan dengan berpegang teguh pada asas-asas umum penyelenggaraan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

Pasal 9

- (1) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diwujudkan dalam bentuk:
 - a. hak mencari, memperoleh, dan memberikan informasi tentang penyelenggaraan negara;
 - b. hak untuk memperoleh pelayanan yang sama dan adil dari Penyelenggara Negara;
 - c. hak menyampaikan saran dan pendapat secara bertanggungjawab terhadap kebijakan Penyelenggara Negara; dan
 - d. hak memperoleh perlindungan hukum dalam hal:
 - 1). Melaksanakan haknya sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan c;
 - 2). Diminta hadir dalam proses penyelidikan, penyidikan, dan di sidang pengadilan sebagai saksi pelapor, saksi, atau saksi ahli, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.(Bappenas, 56:2009).

Penyelenggaraan pemerintahan (*governance*) bukan hanya bergantung pada negara yang mampu memerintah dan sektor swasta yang mampu menyediakan

pekerjaan dan penghasilan, akan tetapi juga bergantung pada masyarakat sipil yang memfasilitasi interaksi sosial dan politik, serta yang memobilisasi berbagai kelompok dalam masyarakat untuk terlibat dalam aktivitas sosial, ekonomi dan politik. Organisasi sipil tidak hanya melakukan *checks and balances* terhadap kewenangan kekuasaan pemerintahan dan sektor swasta, tetapi mereka juga dapat memberikan kontribusi dan memperkuat unsur utama tersebut. Organisasi masyarakat sipil dapat menyalurkan partisipasi masyarakat dalam aktivitas sosial dan ekonomi dan mengorganisasinya ke dalam suatu kelompok yang lebih potensial untuk mempengaruhi kebijakan publik dalam mencapai kesejahteraan bersama.

Oleh karena itu *Good Governance* sektor publik diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan *stakeholders*, terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas: keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas (*World Conference on Governance*, UNDP, 87:1999).

Pembaharuan tata pemerintahan adalah adanya kesadaran bahwa tradisi, institusi dan proses tata pemerintahan yang berlaku berada di bawah standar yang dapat diterima dengan kebulatan tekad serta tindakan untuk meningkatkannya. Pihak terkait atau *stakeholders* adalah pihak-pihak yang dipengaruhi oleh atau berkaitan dengan keputusan institusi, organisasi, dan oleh karenanya mencakup seluruh masyarakat Indonesia dan mitra-mitra internasional Indonesia. Tata pemerintahan mempunyai arti yang luas mencakup cara-cara yang disetujui

bersama dalam mengatur pemerintahan dan kesepakatan yang dicapai antara individu, masyarakat madani, lembaga masyarakat dan pihak swasta. Hal yang penting dalam hubungan ini adalah semua pelaku harus saling tahu apa yang dilakukan oleh pelaku lainnya dan adanya dialog agar para pelaku saling memahami perbedaan diantara mereka. Ciri tata pemerintahan yang baik: (1). mengikutsertakan semua masyarakat, (2). transparan dan bertanggung jawab, (3) efektif dan adil, (4). menjamin adanya supremasi hukum, (5). menjamin prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat, (6). memerhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan, termasuk menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Tabel I Prinsip *Good Governance* Menurut Prof. Dr. H. Tjokroamidjojo, Bintoro, MA, Tahun 2000

No.	Prinsip
1.	Akuntabilitas (Accountability)
2.	Transparansi (Transparancy)
3.	Keterbukaan (Openness)
4.	Kepastian Hukum (Rule of Law)
5.	Jaminan (Fairness, a level playing field)

(Sumber Sedarmayanti 285:2009)

Tabel II Prinsip *Good Governance* Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 1992 tentang pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri sipil

No.	Prinsip
1.	Profesionalitas

2.	Akuntabilitas
3.	Transparansi
4.	Pelayanan Prima
5.	Demokrasi
6.	Efisiensi
7.	Efektivitas
8.	Supremasi Hukum
9.	Dilema Seluruh Masyarakat

(Sumber Sedarmayanti 285:2009)

Tabel III Prinsip *Good Governance* Menurut Musyawarah Konferensi Nasional Kepemerintahan Daerah Yang Baik Tahun 2001

No.	Prinsip	Indikator Minimal
1.	Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah • Meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah • Meningkatnya kualitas dan kuantitas kritik dan saran untuk pembangunan daerah • Terjadinya perubahan sikap masyarakat menjadi lebih peduli terhadap setiap langkah pembangunan
2.	Penegakan Hukum	<ul style="list-style-type: none"> • Berkurangnya praktek KKN dan pelanggaran hukum • Meningkatnya kecepatan dan kepastian proses penegakan hukum • Berlakunya norma di masyarakat • Adanya kepercayaan masyarakat kepada aparat /oknum sebagai pembela kebenaran
3.	Transparansi	<ul style="list-style-type: none"> • Bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik • Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan • Meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah • Berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan

4.	Kesetaraan	<ul style="list-style-type: none"> • Berkurangnya kasus diskriminasi • Meningkatnya kesetaraan gender • Meningkatnya pengisian jabatan sesuai ketentuan mengenai kesetaraan gender
5.	Daya Tanggap	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah • Tumbuhnya kesadaran masyarakat • Meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembanguana daerah dan berkurangnya jumlah pengaduan.
6.	Wawasan ke Depan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya visi dan strategi yang jelas dan mapan dengan kekuatan dan oknum yang sesuai • Adanya dukungan dari pelaku dalam pelaksanaan visi dan strategi • Adanya kesesuaian dan konsistensi antara perencanaan dan anggaran
7.	Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah • Tumbuhnya kesadaran masyarakat • Meningkatnya keterwakilan berdasarkan pilihan dan kepentingan masyarakat • Berkurangnya kasus-kasus KKN
8.	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya masukan dari masyarakat terhadap penyimpangan(kebocoran, pemborosan, penyalahgunaan wewenang dll) melalui media massa • Berkurangnya penyimpangan-penyimpangan
9.	Efisiensi dan Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat • Berkurangnya penyimpangan pembelanjaan • Berkurangnya biaya operasioanal pelayanan • Prospek memperoleh standar ISO pelayanan • Dilakukannya swastanisasi pelayanan

		masyarakat
10.	Profesionalisme	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat • Berkurangnya pengaduan masyarakat • Berkurangnya KKN • Prospek mendapatkan ISO pelayanan • Dilaksanakannya “<i>fit and proper</i>” test terhadap PNS

(Sumber Sedarmayanti 285:2009)

Tabel IV Prinsip *Good Governance* Menurut Lembaga administrasi Negara (LAN), tahun 2003

No.	Prinsip
1.	Akuntabilitas
2.	Transparansi
3.	Kesetaraan
4.	Supremasi Hukum
5.	Keadilan
6.	Partisipasi
7.	Desentralisasi
8.	Kebersamaan
9.	Profesionalitas
10.	Cepat Tanggap
11.	Efektif dan Efisien
12.	Berdaya Saing

(Sumber Sedarmayanti 287:2009)

Tabel V Asas *Good Governance* Menurut Undang-Undang no. 32 tahun 2004

No.	Asas
1.	Kepastian Hukum
2.	Tertib Penyelenggaraan Negara
3.	Kepentingan Umum
4.	Keterbukaan
5.	Proporsionalitas
6.	Profesionalitas
7.	Akuntabilitas
8.	Efisiensi
9.	Efektivitas

(Sumber Sedarmayanti 287:2009)

Tabel VI Prinsip *Good Governance* Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009, Bab 14 Tentang Penciptaan Tata Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa

No.	Prinsip
1.	Berkurangnya secara nyata praktik korupsi di birokrasi dan dimulai dari jajaran pejabat yang paling atas
2.	Terciptanya sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan yang bersih, efisien, efektif, transparan, professional dan akuntabel
3.	Terhapusnya aturan, peraturan, dan praktik yang bersifat diskriminatif terhadap warga Negara, kelompok atau golongan masyarakat
4.	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan public
5.	Terjaminnya konsistensi seluruh peraturan pusat dan daerah, dan tidak bertentangan dengan peraturan dan perundangan di atasnya.

(Sumber Sedarmayanti 288:2009)

Tabel VII Prinsip *Good Governance* Menurut Pengembangan Kebijakan Nasional Tata Pemerintahan yang Baik, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Tahun 2005 (Hasil Revisi)

No.	Prinsip	Indikator Minimal
1.	Wawasan ke Depan (<i>Visionary</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya visi dan strategi yang jelas dan mapan dengan menjamin kepastian hukum • Adanya kejelasan setiap tujuan kebijakan • Adanya dukungan dari pelaku untuk mewujudkan visi
2.	Keterbukaan dan Transparansi (<i>Openness and Transparency</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik • Adanya akses pada informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu
3.	Partisipasi Masyarakat (<i>Participation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pemahaman penyelenggaraan Negara tentang proses/partisipatif • Adanya pengambilan keputusan yang didasarkan atas consensus bersama
4.	Tanggung Gugat (<i>Accountability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan • Adanya sanksi yang ditetapkan pada setiap

		kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan
5.	Supremasi Hukum (<i>Rule of Law</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kepastian dalam penegakan hukum • Adanya penindakan pada setiap pelanggar hukum • Adanya pemahaman mengenai pentingnya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
6.	Demokrasi (<i>Democracy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kebebasan dalam menyampaikan aspirasi dan berorganisasi • Adanya kesempatan yang sama bagi anggota masyarakat untuk memilih dan membangun consensus dalam pengambilan keputusan kebijakan public
7.	Profesionalisme dan Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> • Berkinerja tinggi • Taat azas • Kreatif dan inovatif • Memiliki kualifikasi dibidangnya
8.	Daya Tanggap (<i>Responsiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya layanan pengaduan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh masyarakat • Adanya tindak lanjut yang cepat dari laporan dan pengaduan
9.	Keefisienan dan Keefektifan	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksananya administrasi penyelenggaraan Negara yang berkualitas dan tepat sasaran dengan penggunaan sumber daya yang optimal • Adanya perbaikan yang berkelanjutan • Berkurangnya tumpang tindih penyelenggaraan fungsi organisasi/unit kerja
10.	Desentralisasi	a. Adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang dalam berbagai tingkatan jabatan
11.	Kemitraan dengan Dunia	b. Adanya pemahaman aparat pemerintah

	Swasta dan Masyarakat Sipil	<p>tentang pola-pola kemitraan</p> <p>c. Adanya lingkungan yang kondusif bagi masyarakat kurang mampu untuk berkarya</p> <p>d. Terbukanya kesempatan bagi masyarakat/dunia usaha swasta untuk turut berperan dalam penyediaan pelayanan umum</p> <p>e. Adanya pemberdayaan institusi ekonomi local/usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi</p>
12.	Komitmen pada Pengurangan Kesenjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya langkah-langkah atau kebijakan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar bagi masyarakat yang kurang mampu • Tersedianya layanan-layanan atau fasilitas khusus bagi masyarakat tidak mampu • Adanya kesetaraan dan keadilan gender • Adanya pemberdayaan kawasan tertinggal
13.	Komitmen pada Lingkungan Hidup	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya keseimbangan antara pemanfaatan sumber daya alam dan konservasinya/perlindungan • Penegakan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan • Rendahnya tingkat pencemaran dan kerusakan lingkungan • Rendahnya tingkat pelanggaran perusakan lingkungan
14.	Komitmen pada Pasar yang Fair	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada monopoli • Berkembangnya ekonomi masyarakat • Terjaminnya iklim kompetisi yang sehat

(Sumber Sedarmayanti 289:2009).

Model *governance* bisa buruk bisa juga baik. Model yang baik kemudian disebut dengan istilah *good governance*. *Good governance* dimaknai secara terbuka dan beragam oleh banyak individu maupun lembaga. Bank Dunia, memberi batasan *good governance* sebagai pelayanan publik yang efisien, sistem peradilan yang dapat diandalkan, serta pemerintahan yang bertanggungjawab pada publiknya. Komunitas Eropa merumuskannya sebagai pengelolaan kebijakan sosial ekonomi yang masuk akal, pengambilan keputusan yang demokratis, transparansi pemerintahan dan pertanggungjawaban finansial yang memadai, penciptaan lingkungan yang bersahabat dengan pasar bagi pembangunan, langkah – langkah untuk memerangi korupsi, penghargaan terhadap aturan hukum, penghargaan terhadap HAM, kebebasan pers dan ekspresi. Sedangkan UNDP (1997) memberi pengertian *good governance* sebagai sebuah konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam sebuah negara. Hal ini merupakan sebuah dialog yang melibatkan seluruh partisipan.

Secara tegas UNDP mengidentifikasi 6 karakteristik *good governance* :(1) partisipatif;(2) transparan;(3) efektif dan berkeadilan;(4) mempromosikan supremasi hukum;(5) memastikan bahwa prioritas sosial, ekonomi dan politik didasarkan pada konsensus dalam masyarakat;(6) memastikan bahwa suara penduduk miskin dan rentan didengarkan dalam pengambilan keputusan. Pada hakikatnya, penyelenggaraan pemerintahan ditujukan kepada terciptanya fungsi pelayanan publik (*publik service*). Pemerintahan yang baik cenderung menciptakan terselenggaranya fungsi pelayanan publik dengan baik pula. Sebaliknya, pemerintahan yang buruk mengakibatkan fungsi pelayanan publik

tidak akan dapat terselenggara dengan baik. Prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, tidak hanya terbatas pada penggunaan peraturan perundang – undangan yang berlaku, melainkan dikembangkan dengan menerapkan prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik yang tidak hanya melibatkan pemerintah atau negara (*state*) semata, tetapi harus melibatkan sistem birokrasi maupun ekstern birokrasi.

Good governance bukan semata – mata mencakup relasi dalam pemerintahan, melainkan mencakup relasi sinergis dan sejajar antara pasar, pemerintah dan masyarakat sipil. Gagasan kesejajaran ini mengandung arti akan pentingnya redefinisi peran dan hubungan ketiga institusi ini dalam mengelola sumberdaya ekonomi, politik, dan kebudayaan yang tersedia dalam masyarakat. Para penganjur pendekatan ini membayangkan munculnya hubungan yang sinergis antara ketiga institusi sehingga terwujud penyelenggaraan negara yang bersih – responsive bertanggungjawab, semaraknya kehidupan masyarakat sipil serta kehidupan pasar (bisnis) yang kompetitif dan bertanggungjawab (Rochman Achwan 2000 dalam www.p2kp.org).

Pada dasarnya tidak terdapat perbedaan yang prinsipil antara *good governance* dan *good local governance*. Secara teoritis keduanya memiliki materi atau kajian yang inti ataupun fokusnya relatif sama. Perbedaannya terdapat dalam segi aplikasinya, yang satu di tingkat pusat dan yang lainnya (*good local governance*) di tingkat daerah. Terciptanya *good governance* (di tingkat pusat) membuka ruang bagi terciptanya *good local governance* baik di tingkat provinsi, kabupaten maupun kota. Pemerintah yang baik di tingkat pusat akan memudahkan terciptanya pemerintahan daerah yang baik.

Perwujudan *good local governance* tidak hanya terfokus pada domain negara, melainkan juga membutuhkan peran yang sangat penting dari sektor swasta serta masyarakat yang ada di daerah yang bersangkutan. Untuk menuju Pemerintahan Daerah yang baik adalah dengan menerapkan prinsip – prinsip pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam segala aspek kehidupan yang sangat luas yang mencakup aspek hukum, politik, ekonomi, sosial, yang terkait dengan tugas dan fungsi eksekutif, legislatif dan yudikatif serta melibatkan seluruh pihak. Artinya mutlak diperlukan kerjasama dan hubungan yang sinergis diantara *domain governance* yang mencakup negara (penyelenggara kekuasaan negara di tingkat lokal), sektor swasta dan masyarakat lokal. Dapat disimpulkan bahwa perwujudan *good local governance* sangat bergantung kepada:(1) Sistem pemerintahan daerah yang diberikan oleh pusat (Negara);(2) Kapasitas aparatur pemerintahan daerah yang menjalankan kekuasaan di tingkat lokal (Negara);(3) Kapasitas sektor swasta di daerah (Swasta/Perusahaan);(4) Kapasitas Organisasi masyarakat sipil di daerah dan kapasitas masyarakat umum (*Civil Society*).

D. Ketidakpatuhan

Pembahasan mengenai hukum tidak terlepas dari suatu kajian terhadap masyarakat, karena dalam sebuah masyarakat, hukum merupakan elemen tak terpisahkan. Kenyataan menunjukkan bahwa sebuah produk hukum terkadang diabaikan oleh masyarakat sehingga hukum tersebut menjadi tidak bermakna sama sekali. Ketidakpatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan fenomena

keseharian yang disebabkan oleh berbagai faktor yang perlu dikaji secara mendalam, guna memformulasikan sebuah solusi sehingga hukum dapat ditegakkan secara efektif dalam masyarakat.

Kepatuhan berasal dari kata dasar ‘patuh’ yang berarti suka menurut (perintah) atau taat (kepada perintah atau aturan) dan kepatuhan sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti sifat patuh atau ketaatan. (Tim Penyusun Kamus Pusat Pengembangan dan Pengembangan Bahasa. 655:1990). Kepatuhan adalah perilaku untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan aktivitas tertentu sesuai dengan kaidah dan aturan yang berlaku. Keefektifan hukum adalah situasi dimana hukum yang berlaku dapat dilaksanakan, ditaati dan berdaya guna sebagai alat kontrol sosial atau sesuai tujuan dibuatnya hukum tersebut.

Ketidapatuhan perusahaan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana suatu perusahaan tidak memenuhi semua kewajiban dalam peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan pemerintah dalam hal ini Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dari hasil tinjauan pustaka, disimpulkan bahwa ketidapatuhan perusahaan terhadap program Jamsostek disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Lemahnya aparaturn pemerintahan daerah di Kota Metro

Penyelenggaraan *good local governance* sangat bergantung kepada kualitas aparaturn penyelenggaraan kekuasaan negara. Penyelenggaraan kekuasaan negara di tingkat lokal diperoleh melalui atribusi (suara terbanyak) konstitusi dan derivasi (pembentukan) kekuasaan pemerintah pusat. Untuk menyelenggarakan negara di tingkat lokal maka dibentuklah Pemerintah Daerah. Organisasi Administrasi Daerah merupakan

badan/lembaga dalam bentuk pemerintahan Daerah . UU No 22 tahun 1999 menyatakan susunan pemerintahan daerah yang terdiri dari Pemerintah Daerah sebagai badan eksekutif dan DPRD sebagai badan legislatif. Keduanya melaksanakan fungsinya dalam sistem administrasi daerah, sehingga keduanya merupakan organisasi administrasi daerah (OAD). Dalam konteks *local governance*, di samping kedua lembaga tersebut pemerintahan daerah ditunjang dengan aparatur perekonomian daerah seperti halnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Susunan OAD tersebut merupakan birokrasi untuk menjalankan fungsi penyediaan pelayanan publik yang baik. Untuk menciptakan *good local governance* dibutuhkan birokrasi yang efisien, efektif, solid, bertanggungjawab, serta mengutamakan kepentingan rakyat daripada kepentingan pribadi atau golongan. Dalam hal ini dibutuhkan kualitas pejabat yang tinggi baik dari segi mental maupun kualitas profesionalnya.

Dengan dipilihnya kepala daerah oleh DPRD, pembentukan struktur pemerintahan daerah yang merupakan kewenangan kepala daerah sebagai top administrator sangat tergantung kepada kualitas moral, kepemimpinan dan keilmuan kepala daerah yang bersangkutan. Pemilihan seorang kepala daerah yang berkualitas serta mampu menciptakan struktur pemerintah atau birokrasi yang baik, sangat bergantung kepada DPRD sebagai lembaga yang memilikinya. Oleh karena itu sejalan dengan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab, kiranya perwujudan *good local governance*, perlu ditekankan kepada efektivitas pengawasan

pemerintah pusat serta pemberdayaan DPRD dan jajaran pemerintah daerah.

2. Lemahnya sektor swasta di Kota Metro (perusahaan)

Pasar dan sektor swasta jelas telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan dengan pendekatan pasar. Pendekatan pasar untuk pembangunan ekonomi berkaitan dengan penciptaan kondisi dimana produksi barang dan jasa berjalan dengan baik dengan dukungan lingkungan yang mapan untuk melakukan aktivitas sektor swasta. Perlu peningkatan kapasitas sektor swasta terutama di tingkat lokal, untuk bersama – sama dengan pemerintah meningkatkan produksi barang dan jasa yang berorientasi pada pelayanan publik dan kebutuhan masyarakat.

Peningkatan berbagai bidang dalam sektor swasta akan meningkatkan pendapatan masyarakat dan mengurangi pengangguran. Selain menciptakan sistem yang kondusif untuk meningkatkan aktivitas sektor swasta, juga perlu pemberdayaan pada sektor swasta baik dari segi peningkatan kapasitas maupun dari sisi kualitas mental, supaya terjadi kerjasama mutualisme antara pemerintah dan swasta ke arah yang positif. Karena terkadang kerjasama yang terjadi malah merugikan masyarakat. Kekuasaan yang dimiliki oleh pemerintah seringkali dipengaruhi perilaku buruk yang digunakan sebagai alat kolusi dengan sektor swasta untuk meraup keuntungan pribadi atau golongan dengan mengabaikan kesejahteraan bersama.

3. Lemahnya serikat buruh di Kota Metro

Pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah, dalam konteks *good local governance* bukan hanya diputuskan oleh pemerintah, akan tetapi harus melibatkan unsur masyarakat di dalamnya. Hal ini sesuai dengan salah satu prinsip partisipasi dalam penyelenggaraan governance. Partisipasi masyarakat bisa dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung dengan melalui lembaga atau organisasi masyarakat sipil. Akan tetapi pada kenyataannya partisipasi masyarakat masih rendah.

Rendahnya partisipasi masyarakat yang pertama dikarenakan oleh minimnya ruang publik yang dapat dijadikan arena partisipasi masyarakat. Ruang publik dapat dimaknai sebagai arena dimana masyarakat, baik secara individu maupun kelompok, dapat berpartisipasi dalam proses pengelolaan data pemerintah baik pembuatan kebijakan maupun proses pemerintah sehari – hari. Ruang publik seringkali dikaitkan dengan arena pembuatan kebijakan yang transparan, dimana masyarakat dapat hadir dengan menggunakan hak bicara serta hak suara dalam proses tersebut. Pemaknaan atas ruang publik ini tidak hanya terbatas pada makna spasial (berkenaan dengan tempat), tetapi dapat juga berupa forum, pertemuan, maupun media lain yang memberikan peluang publik (masyarakat) untuk mengakses secara terbuka dan adil.

Faktor kedua yang mempunyai peran signifikan dalam penguatan (atau pelemahan) partisipasi masyarakat sipil adalah modal sosial (*social capital*) yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah masyarakat tertentu. Modal sosial menunjuk pada nilai dan norma yang dipercayai dan

dijalankan oleh sebagian besar anggota masyarakat dalam kehidupan sehari – hari, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kualitas hidup individu dan keberlangsungan komunitas masyarakat. Modal sosial juga termanifestasi melalui kerjasama, mutual trust (kepercayaan), norma, serta pembagian kekuasaan. Padahal pada tingkatan tertentu modal sosial bisa menjadi kekuatan bagi masyarakat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya alam dan manusia.

Melemahnya modal sosial pada masa sekarang ini dan kurangnya ruang publik, menjadikan masyarakat kurang mempunyai kemampuan untuk mengakses sumberdaya dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Bahkan lebih parah lagi masyarakat makin tergantung kepada pihak lain karena selama ini tidak pernah ikut serta memecahkan masalah yang dihadapi. Perlu peningkatan kapasitas masyarakat untuk bisa menggali persoalan dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan pemberian kewenangan kepada masyarakat serta pemberian ruang publik yang cukup untuk keterlibatan mereka dalam proses – proses penentuan kebijakan. Akan tetapi pemberian kewenangan kepada masyarakat , seringkali dimaknai keliru dan menjadi kebablasan apabila tidak diberikan pendidikan kepada masyarakat. Untuk itu pemberdayaan masyarakat baik peningkatan kemampuan dalam memecahkan masalah dan pemberdayaan kualitas mental menjadi mutlak dilakukan.(sumber www.p2kp.org)

E. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dimulai dari tidak optimalnya kepesertaan jamsostek oleh perusahaan – perusahaan di Kota Metro terhadap pemberlakuan Undang – Undang No. 3 Tahun 1992 tentang kewajiban mengikuti program Jamsostek yang telah ditetapkan pemerintah yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja, sebagai wujud kepedulian pemerintah terhadap para pekerja di Indonesia. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja tersebut tentunya akan memberikan keleluasaan kepada setiap pekerja untuk mengabdikan seluruh tenaga dan pikirannya bagi perusahaan. Maka pemerintah melalui PT. Jamsostek dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sehingga dapat dipastikan perlindungan terhadap tenaga kerja benar-benar telah sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan ditetapkannya Undang-undang tersebut pemerintah mengharapkan agar perusahaan di Kota Metro konsisten dalam pelaksanaan undang – undang tersebut, dan mau menjadi peserta Jamsostek dengan mendaftarkan kepesertaan ke PT. Jamsostek, namun pada kenyataannya ada 1.962 tenaga kerja dari 412 perusahaan yang belum terdaftar dalam kepesertaan jamsostek atau dengan kata lain perusahaan-perusahaan di Kota Metro tidak melaksanakan ketentuan UU No. 3 Tahun 1992 dengan optimal.

Ketidakpatuhan perusahaan terhadap program Jamsostek pada dasarnya disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Lemahnya aparaturn pemerintahan daerah di Kota Metro
 - 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

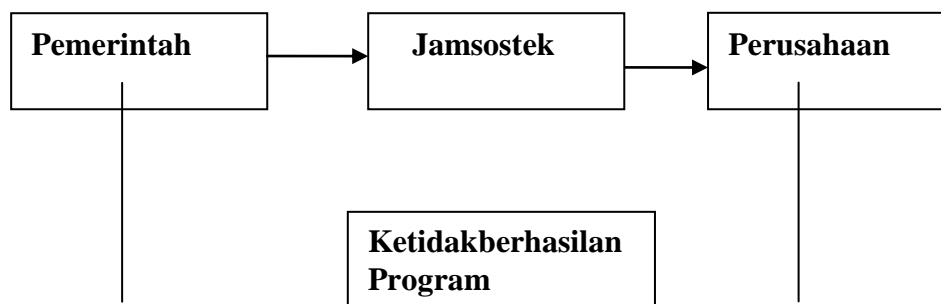
- a) Kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Program jamsostek
- b) Tidak Adanya Kantor Cabang Terdekat

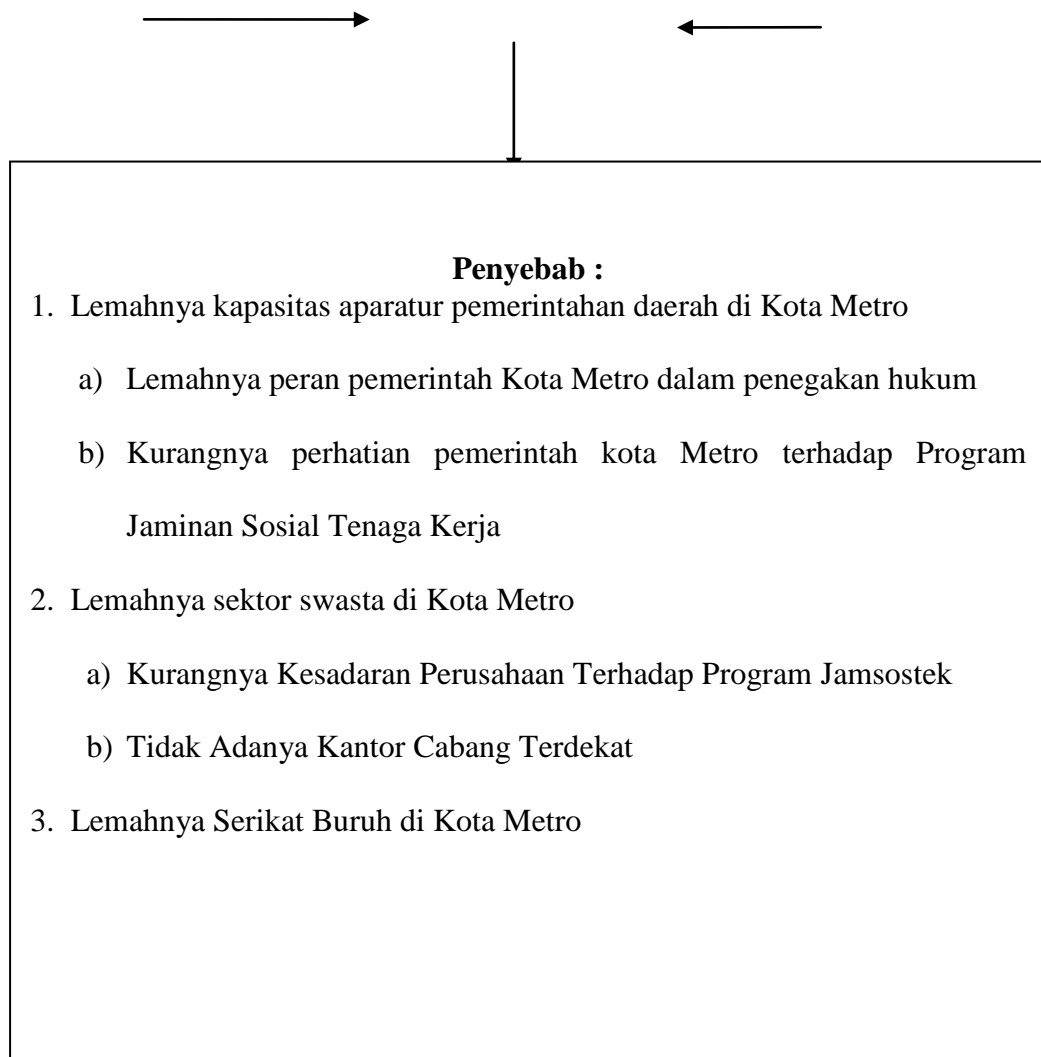
3. Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro

Di sinilah peneliti akan mengambil fokus penelitian pada faktor-faktor penyebab ketidakpatuhan perusahaan terhadap program Jamsostek di Kota Metro dalam upaya mengoptimalkan kepesertaan jamsostek di Kota Metro di kemudian hari.

Bagan III Kerangka Pemikiran

\





A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Kirk dan Miller (dalam Moleong 2005) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Denzin dan Lincoln (dalam Moleong

2005) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Sementara itu Moleong (2005) mendeskripsikan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu memberikan gambaran yang cermat mengenai suatu individu, kendala, gejala, ataupun pada kelompok tertentu. Dengan kata lain penelitian deskriptif ini bertujuan untuk melukiskan variabel atau kondisi apa adanya dalam suatu situasi serta menggambarkan secara sistematis fakta yang ada pada objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Moleong (2005) yang menyatakan bahwa dalam penelitian deskriptif data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Berdasarkan pendapat tersebut, maka, penggunaan metode deskriptif dalam penelitian ini tepat, karena penelitian ini akan menggambarkan tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidakpatuhan perusahaan-perusahaan di Kota Metro terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

B. Fokus Penelitian

Fokus memberikan batasan dalam studi dan pengumpulan data, sehingga dengan batasan ini peneliti akan fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Karena itu menurut Moleong (2005) fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif, sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Untuk dapat memahami secara lebih luas dan mendalam, maka diperlukan pemilihan fokus penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah yang menjadi penyebab ketidakberhasilan program Jamsostek yang dapat disebabkan oleh:

1. Lemahnya kapasitas aparatur pemerintahan daerah di Kota Metro
 - b) 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
 - a) Kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Program jamsostek
 - b) Tidak Adanya Kantor Cabang Terdekat
3. Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro

C. Lokasi Penelitian

Moleong (2005) mengatakan bahwa cara yang terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian oleh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif; pergilah dan jajakilah lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berada dilapangan. Keterbatasan geografis dan

praktis seperti waktu, biaya, tenaga, perlu pula dijadikan indikator dalam penentuan lokasi penelitian. Lokasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah Kota Metro karena banyak perusahaan-perusahaan di Kota Metro yang tidak menjadi peserta Jamsostek dan menjadi kota yang memiliki sedikit peserta jamsostek, yaitu hanya 3.417 tenaga kerja dari 62 perusahaan di Kota Metro yang terdaftar dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Pemilihan lokasi ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*). (Radar Lampung 2008).

D. Teknik Pengumpulan Data

Istilah teknik pengumpulan data adalah istilah yang digunakan oleh Eileen Kane (dalam Moleong 2005). Teknik pengumpulan data sebagai salah satu bagian penelitian merupakan salah unsure yang sangat penting, mencakup pengumpulan data primer dan sekunder.

D.1. Pengumpulan Data Primer

a). Wawancara.

Wawancara atau *interview* adalah percakapan dengan maksud tertentu.

Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas

pertanyaan tersebut (Moleong 2005) . Dalam hal ini informan yang akan di wawancarai adalah : (1). Kepala PT. Jamsostek selaku pimpinan; (2). Perusahaan-perusahaan di Kota Metro sebagai pengguna jasa layanan Jamsostek; (3). Komisi A DPRD Kota Metro; (4). Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Metro.

Tabel VIII Daftar Nama Informan

No	Nama Informan	Kode Informan	Tanggal Wawancara	Keterangan
1	Bp. Heri Herwan S. Sos	1.1	8 Januari 2010	Kasib Pengawasan Disnaker
2	Bp. Erwansyah S.H	1.2	19 Januari 2010	Kasubag Penelaahan hukum DPRD
3	Bp. Budi Sujarwo	1.3	27 Januari 2010	Kepala Bagian Pemasaran PT. Jamsostek
4	Bapak Nizam Amir	1.4	13 Januari 2010	Kepala PD. Mawaddah
5	Ibu Ros	1.5	14 Januari 2010	Sekretaris Pabrik Roti Hoki
6	Ibu Listiya	1.6	14 Januari 2010	Sekretaris SPBU 22
7	Ibu Giri	1.7	15 Januari 2010	Pemilik R.M Bu Giri
8	Ibu Asmonah	1.8	14 Januari 2010	Pemilik Peternakan Ayam Margo
9	Ibu Dwi Rahayu	1.9	15 Januari 2010	Divisi Funding BMT Fajar
10	Pak Joni	1.10	16 Januari 2010	Usaha Telur Joni
11	Ibu Rohani Hayati	1.11	24 Januari 2010	Bagian Umum BPRS Metro Madani
12	Bp. Nansen	1.12	28 Januari 2010	Supervisor Pelayanan Pelanggan PLN Metro
13	Bp. Yusuf	1.13	27 Januari 2010	SDM Mega Center

Sumber : Olah Data, Februari 2010

Tabel IX Hasil Wawancara

No.	Kode Informan	Deskripsi wawancara	Informasi
1.	1.1 1.2 1.3 1.4,1.5,16,1.7, 1.8,1.9,1.10,1. 11,1.12,1.13	<ul style="list-style-type: none"> - tidak adanya sanksi dari Badan Pengawas Ketenagakerjaan karena, Disnaker takut salah bertindak dan tidak ada instruksi dari atasan - tidak adanya sanksi karena menganggap bahwa Kota Metro bukan kawasan industri dan belum pernah dirapatkan di DPR - menyerahkan sepenuhnya proses pemberian sanksi kepada Disnaker setempat - perusahaan tidak mendapat sanksi maupun peringatan dari pihak terkait 	-Lemahnya peran pemerintah daerah Kota Metro dalam penegakan hukum
2.	1.1 1.2 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.9, 1.10, 1.12	<ul style="list-style-type: none"> -Undang-undang dianggap tidak sesuai dengan keadaan perusahaan dan karyawan dilapangan (karyawan tidak tetap) -tidak adanya hubungan yang mutualisme atau kerja sama yang real antar lembaga terkait -tidak adanya mandat atau sk yang lebih rinci mengenai masalah ketenagakerjaan ini. -tidak adanya sosialisasi mengenai UU tersebut, sedang UU di Indonesia sudah terlalu banyak -belum adanya agenda di DPR yang membahas masalah Jamsostek -tidak terjangkau lokasi pendaftaran, dan dirasa sulit dalam mengurus pendaftaran -tidak adanya sosialisasi dari pihak terkait 	-Kurangnya perhatian pemerintah kota Metro terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3.	1.4, 1.5, 1.6, 1.8, 1.9,1.11 1.7,1.10	<ul style="list-style-type: none"> -Perusahaan tidak ingin menanggung biaya jamsostek karena karyawan tidak mau dipotong upahnya -bukan kewajibannya mendaftarkan karyawan karena tidak ada paksaan dari pihak manapun 	-Kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Program jamsostek

		-tidak ada tuntutan dari karyawan untuk mengikutsertakan jamsostek	
4.	1.1	-tidak mengerti tentang adanya SBSI di Kota Metro	-Lemahnya <i>civil society</i> /SBSI
	1.2	-tidak mengetahui tentang SBSI di Kota Metro	
	1.3,1.4,1.5,1.6,1.7,1.8,1.9,1.10,1.11,1.12,1.13	-tidak mengetahui adanya SBSI dan fungsi SBSI	

Sumber : Olah Data, Februari 2010

b). Observasi.

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung, terutama pada penyebab ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

D.2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder, penelitian ini meliputi: mencari data yang berupa catatan, dokumen, sebagai pelengkap data primer yang tidak ditemukan di lapangan , adapun dokumen-dokumen yang digunakan berupa laporan, notulensi rapat, foto dan Undang-Undang juga peraturan daerah lainnya serta keterangan dari media massa maupun data internet mengenai jamsostek.

Tabel X Daftar Dokumen-Dokumen yang Berkaitan dengan Penelitian

No.	Dokumen	Substansi
1.	Profil PT. Jmasostek Bandar	Memberikan Gambaran Umum

	Lampung	mengenai kondisi Jamsostek di Lampung
2.	Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Metro	Memberikan Gambaran Umum mengenai Ketenagakerjaan di Kota Metro
3.	Profil DPRD Kota Metro	Memberikan Gambaran Umum mengenai DPRD Kota Metro
4.	Profil Kota Metro	Memberikan Gambaran Umum mengenai Kota Metro
5.	Sampel Perusahaan yang tidak menjadi peserta Jamsostek	Memberikan Gambaran Perusahaan yang tidak menjadi peserta Jamsostek

E. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong 2005) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan dengan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sedangkan menurut Miles dan Huberman (dalam Supriyadi 2007), analisis data terdiri dari tahapan-tahapan, sebagai berikut:

1. Reduksi data, dalam penelitian ini adalah pada data yang diperoleh dari lokasi (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terperinci. Selanjutnya selama pengumpulan data berlangsung diadakan tahap reduksi data dengan jalan membuat ringkasan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah melakukan pengumpulan data selanjutnya. Data yang direduksi adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam terhadap informan dari perusahaan yang tidak menjadi peserta Jamsostek dan dari kepala PT. Jamsostek sendiri selaku penyelenggara Jamsostek.

2. Penyajian data, dalam penelitian ini meliputi informasi yang tersusun yang akan memudahkan peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian sebagai sekumpulan informasi yang memungkinkan adanya suatu penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan terhadap ketidakpatuhan perusahaan di Kota Metro agar ketentuan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 dapat berjalan optimal di kota Metro.
3. Verifikasi atau penarikan kesimpulan, dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penarikan kesimpulan yang dikuatkan dengan bukti-bukti valid dan konsisten yang mendukung pada tahap pengumpulan data. Dengan demikian kesimpulan penelitian mungkin dapat menjawab masalah yang dirumuskan.

F. Teknik Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*Trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. J. Moleong (2005) menyebutkan ada empat kriteria yang digunakan, yaitu:

1. Derajat Kepercayaan (*credibility*)

Penerapan derajat kepercayaan pada penelitian ini untuk menggantikan konsep validitas internal dan nonkualitatif. Fungsi dari derajat kepercayaan : pertama, penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan dalam penelitian ini yaitu pada pengamatan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti perlu mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama. Dengan demikian peneliti berusaha untuk mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam konteks yang sama antara pihak PT. Jamsostek dan perusahaan-perusahaan selaku pengguna jasa Jamsostek.

3. Kebergantungan

Kebergantungan pada penelitian untuk mengetahui, mengecek serta memastikan hasil penelitian ini benar atau salah, peneliti mendiskusikannya dengan dosen pembimbing, secara bertahap demi setahap. Mengenai konsep-konsep yang telah ditemukan di lapangan, setelah penelitian dianggap benar diadakan seminar tertutup dan terbuka dengan mengundang teman-teman sejawat, pembimbing serta pembahas dosen.

4. Kepastian (*confirmability*)

Kepastian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah objektivitas, sehingga dengan disepakati hasil penelitian tidak lagi subjektif tapi sudah objektif.

IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Metro

Kota Metro berjarak 45 km dari Kota Bandar Lampung (Ibukota Provinsi Lampung) secara geografis terletak pada $5^{\circ}6' -5^{\circ}8'$ LS dan $105^{\circ}17' -105^{\circ}19'$ BT.

Berpenduduk sekitar 152.827 jiwa dengan tingkat kepadatan 2.223 jiwa/km² ini secara administratif terbagi dalam 5 wilayah kecamatan, yaitu Metro Pusat, Metro Barat, Metro Timur, Metro Selatan dan Metro Utara serta 22 kelurahan dengan total luas wilayah 68,74 km² atau 6.874 ha.

Metro bermula dari dibangunnya sebuah induk desa baru yang diberi nama Trimurjo. Pembukaan Induk Desa Baru tersebut dimaksudkan untuk menampung sebagian dari kolonis yang telah didatangkan sebelumnya dan untuk menampung kolonis-kolonis yang akan didatangkan selanjutnya. Kedatangan kolonis pertama di daerah Metro (yang ketika itu masih bernama Trimurjo) adalah pada hari Sabtu, 4 April 1936 dan untuk sementara ditempatkan pada bedeng-bedeng yang sebelumnya disediakan oleh Pemerintah Hindia Belanda. Setelah kedatangan kolonis pertama ini, perkembangan daerah bukaan baru ini berkembang demikian pesat, daerah menjadi semakin terbuka dan penduduk kolonis-pun semakin bertambah, kegiatan perekonomian mulai tumbuh dan berkembang.

Pada hari Selasa, 9 Juni 1937 nama Desa Trimurjo diganti dengan nama Metro, dan karena perkembangan penduduknya yang pesat, maka Metro dijadikan tempat kedudukan Asisten Wedana dan sebagai pusat pemerintahan Onder District Metro. Sebagai Asisten Wedana (Camat) yang pertama adalah Raden Mas Sudarto. Penggantian nama Desa Trimurjo menjadi Desa Metro, karena didasarkan pada pertimbangan letak daerah kolonisasi ini berada di tengah-tengah antara Adipuro (Trimurjo) dengan Rancangpurwo (Pekalongan). Mengenai nama Metro, seorang kolonis mengatakan berasal dari kata "*Mitro*" yang artinya

keluarga, persaudaraan atau kumpulan kawan-kawan. Adapula yang mengatakan Metro berasal dari “*Meterm*” (Bahasa Belanda) yang artinya “pusat atau centrum” atau central, yang maksudnya merupakan pusat/sentral kegiatan karena memang letaknya berada di tengah-tengah. Kolonis yang lain mengatakan Metro mempunyai artian ganda, yaitu saudara/persaudaraan dan tempat yang terletak ditengah-tengah antara Rancangpurwo (Pekalongan) dan Adipuro (Trimurjo).

Seiring dengan perjalanan waktu, Kota Metro sebagai pusat pemerintahan Kecamatan Kota Metro dan Ibukota Kabupaten Lampung Tengah ditingkatkan statusnya menjadi Kota Administratif, yaitu pada tanggal 14 Agustus 1986 berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 34 Tahun 1986. Peresmianya dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri pada waktu itu yaitu Letjen TNI Soeparjo Rustam pada tanggal 9 September 1987.

Keinginan untuk menjadikan Kota Metro sebagai Daerah Otonom bermula pada tahun 1968, kemudian berlanjut pada tahun 1970/1971 ketika Panitia Pemekaran Dati II Propinsi Lampung merencanakan untuk memekarkan 4 Dati II (1 Kotamadya dan 3 kabupaten) menjadi 10 Dati II (2 Kotamadya dan 8 Kabupaten). Harapan yang diinginkan itu akhirnya terpenuhi dengan diresmikannya Kotamadya Dati II Metro (*sekarang dengan nomenklatur baru disebut Kota Metro*) berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1999 pada tanggal 27 April 1999 oleh Menteri Dalam Negeri (Letjen TNI Syarwan Hamid) di Plaza Departemen Dalam Negeri Jakarta, bersama-sama dengan Kabupaten Way Kanan dan Kabupaten Lampung Timur.

Sebagai daerah otonom, Kota Metro memiliki visi dan misi. Visi Kota Metro yaitu mewujudkan Kota Metro Sebagai Kota Pendidikan yang Asri maju, makmur, aman dan demokratis. Sedangkan misi Kota Metro: (a) Membangun sumber daya manusia yang bertaqwa, berkualitas, profesional, unggul, berdaya saing dan berakhlak mulia melalui sistem pendidikan yang terarah dan komperhensif; (b) Menciptakan keseimbangan pembangunan kota dengan memperhatikan kelestarian sumber daya alam dan mutu lingkungan hidup menuju pembangunan yang berkelanjutan; (c) Mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi yang berbasis perdagangan dan agroindustri, memperbaiki iklim usaha , menarik investasi dan penyediaan lapangan kerja; (d) Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab; (e) Mewujudkan kehidupan demokrasi dalam segala aspek kehidupan, menjunjung tinggi dan menghormati hak azasi manusia, menjunjung tinggi hukum dan menjamin tegaknya supremasi hukum; (f) Membangun serta meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur guna mendukung pembangunan daerah; (g) Mewujudkan kemandirian rakyat melalui prinsip-prinsip otonomi.

Mata pencaharian penduduk Kota Metro pada tahun 2005 bergerak pada sektor jasa (28,56%), sektor perdagangan (28,18), sektor pertanian (23,97%), transportasi dan komunikasi (9,84%) dan konstruksi (5,63%). Untuk itu Kota Metro memiliki cukup banyak pekerja yang hendaknya mendapat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tabel XI Luas Wilayah Kota Metro per Kecamatan

Kecamatan	Metro Pusat	Metro Barat	Metro Timur	Metro Selatan	Metro Utara
Luas Wilayah (km ²)	11,71	11,28	11,78	14,33	19,64

Tabel XII Kecamatan (5 Kecamatan) dan Kelurahan (22 Kelurahan)

No.	Kecamatan	Kelurahan
1.	Metro Pusat	Metro, Imopuro, Hadimulyo Timur, Hadimulyo Barat, Yosomulyo
2.	Metro Barat	Ganjar Agung, Ganjar Asri, Mulyojati, Mulyosari
3.	Metro Timur	Iringmulyo, Yosodadi, Yosorejo, Tejosari, Tejo Agung
4.	Metro Selatan	Sumpersari, Rejomulyo, Margorejo, Margodadi
5.	Metro Utara	Banjarsari, Purwosari, Purwoasri, Karangrejo

B. Gambaran Umum DPRD Kota Metro

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota (DPRD Kota) adalah sebuah Lembaga Perwakilan Rakyat di daerah kota yang terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum (Pemilu) yang dipilih berdasarkan hasil pemilihan umum. DPRD Kota juga berkedudukan sebagai Lembaga Pemerintahan Daerah Kota yang memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan.

Tugas dan wewenang DPRD Kota adalah membentuk Peraturan Daerah Kota yang dibahas dengan Walikota untuk mendapat persetujuan bersama, menetapkan APBD Kota bersama dengan Walikota, melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah Kota dan Peraturan Perundang-undangan lainnya, Keputusan Walikota, APBD Kota, kebijakan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah, dan kerjasama internasional di daerah, mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Walikota/Wakil Walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur, Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah Kota terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah, meminta Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kota dalam pelaksanaan tugas desentralisasi.

Anggota DPRD memiliki hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. Anggota DPRD Kota juga memiliki hak mengajukan Rancangan Perda Kota, mengajukan pertanyaan, menyampaikan usul dan pendapat, membela diri, hak imunitas, serta hak protokoler. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2003 tentang Susduk MPR, DPR, DPD, dan DPRD, dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, DPRD Kota berhak meminta pejabat negara tingkat Kota, pejabat pemerintah daerah, badan hukum, atau warga masyarakat untuk memberikan keterangan. Jika permintaan ini tidak dipatuhi, maka dapat dikenakan panggilan paksa (sesuai dengan peraturan perundang-undangan). Jika panggilan paksa ini tidak dipenuhi tanpa alasan yang sah, yang bersangkutan dapat disandera paling lama 15 hari (sesuai dengan peraturan perundang-undangan).

B.1. Alat kelengkapan dan Sekretariat DPRD

Alat kelengkapan DPRD Kota terdiri atas: Pimpinan, Komisi, Panitia Musyawarah, Badan Kehormatan, Panitia Anggaran, dan alat kelengkapan lain yang diperlukan. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD, dibentuk Sekretariat DPRD Kota yang personelnya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat DPRD dipimpin seorang Sekretaris DPRD yang diangkat oleh Walikota atas usul Pimpinan DPRD Kota. Untuk meningkatkan kinerja lembaga dan membantu pelaksanaan fungsi dan tugas DPRD secara profesional, dapat diangkat sejumlah pakar/ahli sesuai dengan kebutuhan. Para pakar/ahli tersebut berada di bawah koordinasi Sekretariat DPRD Kota.

B.2. Komisi

Komisi mempunyai tugas: (a) Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia; (b) Melakukan pembahasan terhadap rancangan Peraturan Daerah dan Rancangan keputusan DPRD; (c) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan sesuai dengan komisi masing-masing; (d) Membantu pimpinan DPRD untuk mengupayakan penyelesaian masalah yang disampaikan oleh Walikota dan masyarakat kepada DPRD; (e) Menerima, menampung, dan membahas serta menindaklanjuti aspirasi masyarakat; (f) Memperhatikan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat didaerah; (g) Melakukan kunjungan kerja komisi yang bersangkutan atas persetujuan Pimpinan DPRD; (h) Mengajukan usul kepada pimpinan DPRD yang termasuk dalam ruang lingkup

bidang tugas masing-masing komisi; (i) Memberikan laporan tertulis kepada pimpinan DPRD tentang hasil pelaksanaan tugas komisi.

Komisi A

Bidang pemerintah, hukum, dan perundang-undangan, meliputi: pemerintahan, keamanan dan ketertiban, kependudukan, penerangan/pers, hukum/perundang-undangan, kepegawaian/aparatur, perizinan, sosial politik, organisasi kemasyarakatan dan pertanahan, perhubungan, aset, kekayaan pemerintah daerah.

Komisi B

Bidang Pendidikan dan Kesejahteraan rakyat, meliputi: pendidikan, kesehatan, sosial budaya, pariwisata dan olahraga, tenaga kerja, pertanian, keagamaan, pangan dan logistik, pemberdayaan perempuan, perumahan rakyat.

Komisi C

Bidang ekonomi, keuangan dan industry dan pembangunan meliputi: Perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM, Penanaman Modal, Pajak dan retribusi, pekerjaan umum dan jasa, Pengadaan barang dan jasa, tata kota dan pertamanan, kebersihan dan lingkungan hidup.

Kota Metro sendiri saat ini belum memiliki perda yang mengatur tentang ketenagakerjaan, setidaknya DPRD dapat membuat raperda inisiatif yang didalamnya akan mengatur kepentingan tenaga kerja, karena di Kota Metro sendiri masih banyak kaum buruh yang belum mendapatkan aspek jaminan keselamatan tenaga kerja seperti kesehatan, kecelakaan dan kematian.

C. Gambaran Umum Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Pemberdayaan masyarakat Kota Metro

Posisi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) memegang peranan penting dalam hal memperjuangkan kesejahteraan para karyawan, sehingga mereka yang duduk di Disnakersos ini dituntut untuk menguasai berbagai peraturan perundangan Tentang Ketenagakerjaan. Dinas sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat kota Metro merupakan salah satu perangkat daerah Kota Metro yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Perangkat Daerah Kota Metro yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah Kota Metro di bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat.

Pembangunan bidang kesejahteraan rakyat merupakan bagian Integral dari Pembangunan Daerah Kota Metro, oleh karena itu Pembangunan Kesejahteraan Rakyat tidak dapat dipisahkan dari Pembangunan Daerah Kota Metro. Untuk itu dalam pelaksanaan pembangunan tersebut harus ada pedoman pelaksanaannya agar pembangunan dapat dilaksanakan secara baik, terarah, terencana dan terkendali sehingga apa yang menjadi tujuan pembangunan dapat tercapai dengan optimal.

Pelaksanaan Pembangunan Kesejahteraan Rakyat Kota Metro telah dilaksanakan dari tahun 2000 sejak terbentuknya Kota Metro dengan berpedoman pada Renstra Dinas tahun 2000-2004 dengan hasil meningkatnya kesejahteraan sebagian masyarakat Kota Metro, namun pembangunan Bidang Kesejahteraan Rakyat

belum dapat dilaksanakan secara optimal dan menyeluruh mengingat kondisi, potensi, dan kemampuan ekonomi daerah serta keadaan sosial ekonomi, masyarakat masih sangat terbatas diantaranya sebagian tenaga kerja maupun Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial, maka pembangunan bidang kesejahteraan perlu terus dilanjutkan pada tahap pembangunan 5 tahun berikutnya. . Perkembangan pesat pada bertumbuh suburnya perusahaan-perusahaan di Kota Metro pasca telah ditetapkannya Kota Metro sebagai daerah otonom, mengharuskan pemerintah untuk lebih serius dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan jangka menengah daerah Kota Metro (RPJMD) tahun 2005 – 2010 masing-masing SKPD mengimplementasikannya dalam Renstra SKPD yang merupakan acuan dan pedoman pokok dalam penyelenggaraan pemerintahan di Bidang sosial, ketenagakerjaan, serta pemberdayaan masyarakat di kota metro pada kurun waktu tahun 2005 – 2010. Renstra SKPD ini dijabarkan pada program tahunan yaitu Rencana Kerja (RENJA) Tahunan yang disusun dengan memperhatikan dan sejalan dengan Prioritas Pembangunan Kota Metro, serta usulan Musrenbang Kecamatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan pemberdayaan masyarakat dan Fungsi Kota Metro, sehingga dapat menyentuh seluruh masyarakat kota metro terutama yang bermasalah sosial. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan tugas dan Fungsi Dinas Sosial, tenaga kerja dan pemberdayaan masyarakat mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

- a. Visi Dinas Sosial tenaga Kerja dan Pemberdayaan masyarakat kota Metro:
Terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas, profesional dan kesejahteraan sosial.
- b. Misi Dinas Sosial tenaga Kerja dan Pemberdayaan masyarakat kota Metro: (1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kompetensi tenaga kerja melalui pengembangan pelatihan dan pemagangan yang berorientasi kepada pasar global; (2) Melalui pembinaan padat karya produktif dan pelatihan kewirausahaan; (3) Meningkatkan kemandirian penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS); (4) Melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan; (5) Memberdayakan lembaga-lembaga kemasyarakatan kelurahan; (6) Memberdayakan masyarakat miskin melalui ekonomi produktif dan pengembangan sumber daya manusia di bidang teknologi tepat guna; (7) Meningkatkan fasilitas kerja.

Tugas Pokok dan Fungsi:

Berdasarkan Pasal 6 pada Peraturan Daerah nomor 07 Tahun 2008 disebutkan bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat kota Metro mempunyai tugas pokok “ Melaksanakan Sebagian Kewenangan Pemerintah Daerah kota Metro Di Bidang Ketenagakerjaan, Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat”. Adapun dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro mempunyai fungsi

dalam : (1) Perumusan teknik di bidang sosial, ketenagakerjaan, dan pemberdayaan masyarakat; (2) Pengelolaan tata usaha Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro; (3) Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Pemberdayaan Masyarakat; (4) Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait di lingkup Kota Metro dan daerah lain agar tujuan dan sasaran program dapat tercapai; (5) Pelaksanaan pembinaan unit teknis dinas.

Struktur Organisasi

Sesuai dengan pasal 7 peraturan daerah nomor 07 tahun 2008, susunan organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang sosial, terdiri dari :
 - a. Seksi Bina Kesejahteraan Sosial
 - b. Seksi Rehabilitasi Sosial
 - c. Seksi Bina Organisasi
4. Bidang Tenaga Kerja, terdiri dari :
 - a. Seksi Pengawasan dan Hubungan Ketenagakerjaan
 - b. Seksi Pelatihan dan Transmigrasi
 - c. Seksi Pendapatan dan Pendaftaran

5. Bidang Pemberdayaan Masyarakat, terdiri dari :
 - a. Seksi Bina Kesejahteraan dan Perlombaan
 - b. Seksi Ketahanan Sosial Budaya
 - c. Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat.

Tabel XIII Data Kegiatan Yang Telah Dilaksanakan Dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan Tahun 2005 s.d 2009

No	Nama Program	2005	2006	2007	2008	2009	Ket
1.	Sosialisasi UU ketenagakerjaan dan pengawasan perusahaan	100 org Naker 374 Perusahaan	100 org Naker 250 perusahaan	-	-	-	APBD
2.	Pembinaan bidang ketenagakerjaan, pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan menjahit dan bantuan mesin jahit 16 unit utk 16 orang pencaker • Pelatihan elektronik dan alat elektronik utk 16 org pencaker 	Pelatihan border untuk 16 org pencaker	Pelatihan border dan bantuan mesin border 16 unit utk 16 org pencaker	Pelatihan border untuk 16 org pencaker	-	APBD
3.	Pendataan lowongan tenaga kerja dan pengangguran	22 kel	22 kel	22 kel	22 kel	-	APBD
4.	Pemberian fasilitas dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat.	-	-	5 kec	-	-	APBD
5.	Peningkatan pengawasan perlindungan dan	374 Perusahaan	250 Perusahaan	480 Perusahaan	350 Perusahaan	500 perusahaan	APBD

penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesejahteraan kerja						an dan 96 lembaga latihan an swasta	
--	--	--	--	--	--	-------------------------------------	--

(Sumber :Profil Disnaker 2009)

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 - 67 tahun 2002, Dinas

Tenaga Kerja mempunyai kewenangan sebagai berikut :

I. Ketenagakerjaan :

a.Penempatan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja

1.Penyebarnya Informasi Pasar Kerja (IPK)

2.Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

3.Penyelenggaraan Bursa Kerja

4.Penyelenggaraan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan

5.Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Melalui Mekanisme Antar Kerja

Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

6.Pemberian Ijin dan Pengawasan Bidang Penempatan dan Pendayagunaan.

7.Perijinan dan Pengawasan Perpanjangan Izin Penggunaan Tenaga Kerja

Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP).

b.Pembinaan Hubungan Industrial

1.Bimbingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2.Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tingkat Perencanaan.

3.Pembinaan Hubungan Industrial.

- 4.Pemberdayaan Hubungan Industrial.
- 5.Bimbingan dan Penyuluhan Hubungan Industrial
- 6.Survei KHM dan KFM, IHK

c. Perlindungan Tenaga Kerja

- 1.Bimbingan Pencegahan Kecelakaan Kerja.
- 2.Bimbingan Kesehatan Kerja
- 3.Bimbingan Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- 4.Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 5.Pemeriksaan Kecelakaan Kerja (kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja dan keadaan bahaya lainnya).
- 6.Pemberdayaan Pelaksanaan Kegiatan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ahli K3).
- 7.Pemberdayaan Pelaksanaan Kegiatan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3).
- 8.Pelaksanaan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- 9.Pemberian Izin, Pengesahan, Sertifikat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 10.Penyidikan Pelanggaran Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

d. Pelaksanaan Pengawasan dan Norma Ketenagakerjaan

- 1.Rekrutmen Diklat dan Penempatan Tenaga Pengawas Ketenagakerjaan.
- 2.Pola Ketatalaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Pembuatan Laporan,Administrasi dan Dokumentasi.
- 3.Pola Operasional Pengawasan Ketenagakerjaan, Pelaksanaan Kegiatan

Pengawasan Ketenagakerjaan.

e. Pelaksanaan Pengawasan Norma Pelatihan dan Penempatan.

1. Pelaksanaan Pengawasan norma Pelatihan
2. Pelaksanaan Pengawasan Norma Penempatan dalam dan Luar Negeri.
3. Pelaksanaan Pengawasan Norma Penempatan TKWNAP.

f. Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja.

1. Pelaksanaan Pengawasan Wajib Lapor Ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan Pengawasan Upah Minimum.
3. Pelaksanaan Pengawasan Upah Lembur
4. Pelaksanaan Pengawasan Upah.
5. Pelaksanaan Pengawasan Norma Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
6. Pelaksanaan Pengawasan Norma Penyandang Cacat.

(sumber <http://www.disnakertrans-kotasemarang.or.id/index.php/aboutus>)

Namun pada Disnaker Kota Metro sendiri untuk saat ini peraturan tersebut belum dapat terlaksana dengan baik dikarenakan belum tercukupinya sumber daya di Dinas Tenaga Kerja secara nyata. Berdasarkan tabel diatas juga tampak bahwa kegiatan sosialisasi Undang-Undang ketenagakerjaan dan pengawasan perusahaan, Peningkatan pengawasan perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesejahteraan kerja juga tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Sebaiknya sosialisasi mengenai Undang-Undang juga dilaksanakan tentang pentingnya program Jamsostek.

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 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. 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, 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/)

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 membangkang. 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, tenang dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian mutu pekerjaan, produksi dan produktivitas akan meningkat.

B. Ketidapatuhan Perusahaan

Penyebab ketidakpatuhan perusahaan disini yaitu; 1) Lemahnya aparaturnya pemerintahan 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 aparaturnya pemerintahan daerah di Kota Metro

Lemahnya aparaturnya pemerintahan daerah yang menjalankan kekuasaan di Kota Metro mencakup Lemahnya kapasitas aparaturnya 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 aparaturnya pemerintah daerah Kota Metro dalam penegakan hukum

Terkait lemahnya kapasitas aparaturnya 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 Ketenagakerjaanlah 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 diwilayah 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).

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 aparat 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 penda 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). 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 diraihnya 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 membenahan 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 pemroduksi 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 menyasati 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.

VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan, yang menjadi penyebab ketidakpatuhan perusahaan disini yaitu; (1) Lemahnya aparaturnya Pemerintahan Daerah di Kota Metro, mencakup: (a) Lemahnya peran pemerintah Kota Metro dalam penegakan hukum; karena tidak adanya penindakan tegas oleh instansi terkait kepada perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program Jamsostek (b) Kurangnya perhatian pemerintah kota Metro terhadap Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu dikarenakan tidak adanya Surat keputusan yang jelas dari pusat mengenai Jamsostek serta tidak adanya sarana yang memadai dan sosialisasi yang kurang dari pihak terkait; (2) Lemahnya sektor swasta di Kota Metro, mencakup kurangnya Kesadaran Perusahaan Terhadap Program jamsostek, disini perusahaan enggan untuk mendaftarkan karyawan menjadi peserta Jamsostek karena tidak ingin menanggung biaya iuran dan karena tidak adanya tuntutan dari karyawan; (3) Lemahnya Serikat Buruh di Kota Metro, ditunjukkan dengan terbengkalainya sekretariat SBSI yang ada di Kota Metro.

Saran yang dapat saya anjurkan adalah agar dibuat aturan perda yang membahas masalah pelaksanaan program Jamsostek di Kota Metro ini, agar hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Terhadap peraturan perundangan hendaknya pemerintah daerah Kota Metro bersama-sama dengan aparat Dinas Tenaga Kerja bersama pihak terkait seperti

PT. Jamsostek untuk lebih mensosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan tentang Jamsostek dan lebih dipererat atau diperbaiki lagi hubungan antara lembaga yang terkait dalam permasalahan Jamsostek ini, serta ditegaskan peraturan perundangan dan ketentuan dibidang ketenagakerjaan. Setelah diberikan pembinaan dan penyuluhan ternyata pengusaha belum juga mengikuti ketentuan dan peraturan, supaya diproses untuk penindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini pemerintah dapat melaksanakan kerjasamanya dengan pihak Kejaksaan Kota Metro. Kejaksaan sebagaimana tersebut dalam pasal 30 ayat (2) Undang undang nomor 16 tahun 2004 tentang kejaksaan Republik Indonesia berperan dibidang perdata dan tata usaha Negara. Dibidang perdata dan tata usaha Negara, kejaksaan dengan kuasa khusus dapat bertindak baik didalam maupun di luar pengadilan untuk dan atas nama Negara atau pemerintahan. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut PT Jamsostek (Persero) selaku BUMN apabila menghadapi masalah dibidang perdata dan tata usaha Negara telah memberikan kuasa kepada kejaksaan dalam membantu secara hukum untuk penyelesaiannya. Kejaksaan dengan Surat Kuasa Khusus (SKK) akan mewakili PT Jamsostek (Persero) baik didalam maupun diluar pengadilan terutama dalam menyelamatkan dan memulihkan keuangan Negara.

Tidak kalah pokoknya agar PT. Jamsostek dapat mendirikan cabang di Kota Metro, untuk mempermudah perusahaan di Kota Metro mendaftarkan karyawannya menjadi peserta Jamsostek. Revitalisasi kepengurusan SBSI pun hendaknya dapat dilakukan, sehingga aspirasi para karyawan dan ketidakadilan yang dialami oleh para karyawan dapat tersalurkan dengan tepat serta dikemudian

hari agar terjalin koordinasi antara Serikat Buruh dan Serikat Pekerja dengan PT Jamsostek.

Perlunya advokasi terhadap permasalahan Jamsostek di perusahaan, pentingnya peningkatan sosialisasi Jamsostek kepada buruh maupun kepada pengusaha, melakukan advokasi, melakukan monitoring dan evaluasi per triwulan, menetapkan target kepesertaan dan sejumlah hal lain sangat penting untuk dilakukan. Program jamsostek yang merupakan program publik antara hak dan kewajiban semua pihak dapat menimbulkan sanksi hukum perdata dan pidana apabila tidak mengikuti aturan perundangan sesuai UU No 3 tahun 1992 tentang jamsostek.

Perusahaan dan pekerja yang belum menjadi peserta program Jamsostek harus segera mendaftarkan diri menjadi peserta. Serikat pekerja/buruh sebagai mitra pengusaha harus ikut mendorong perusahaan. Guna meningkatkan kesadaran seluruh pemangku kepentingan perlu dilakukan Pencanangan Gerakan Sadar Hukum pelaksanaan Program Jamsostek yang diawali oleh Bapak di Kabupaten/Kota oleh Bupati/Walikota. Pembentukan Tim Koordinasi Fungsional Pola Operasional program jamsostek untuk mengupayakan penyebarluasan informasi program jamsostek kepada perusahaan jasa konstruksi maupun perusahaan yang sifat pekerjaannya dibatasi dengan perjanjian waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad. 2006. *Hukum Perusahaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Anoraga, Pandji. 1995 . *Bumn, Swasta, dan Koperasi* . PT. Dunia Pustaka Jaya: Jakarta.
- Koeshartono dan Shellyana Junaedi. 2005. *Hubungan Industrial (Konsep dan Permasalahannya)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. 2005 . *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Remaja Rosdkarya: Bandung
- Sastrohadwiry^o, Siswanto. 2003 . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. PT. Rja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sutedi, Adrian. 2009 . *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.hal. 204
- Tim Penyusun Pusat Pengembangan dan Pengembangan Bahasa. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan: Balai Pustaka.
- Wahab, Solichin Abdul. 2004. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Winarno, Budi. 2004 . *Teori Dan Proses Kebijakan Publik* . Media Pressindo: Yogyakarta
- Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda ‘66’. 1997. *Hubungan Industrial Pancasila dan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yayasan Kesejahteraan Pemuda ‘66’: Jakarta.

Makalah dan Skripsi

- Agustina, Ari. 2007. *Skripsi Strategi Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Utara dalam Menyelesaikan Konflik Pertanahan Masyarakat Kelapa Tujuh, Kabupaten Lampung Utara tahun 2007*. Administrasi Negara. UNILA: Bandar Lampung.

Supriyadi, Bambang. 2007. *Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Sektor Informal (Studi Kasus Implementasi Peraturan Daerah Kota Surabaya No. 17 Tahun 2003 tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima Di Kota Surabaya)*. PPS. UNIBRAW. Malang.

Makalah Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu. Disusun oleh: Yohandarwati, Lenny N. Rosalin, I D G Sugihamretha, Sanjoyo, Utin Kiswanti, Guntur Pawoko, Susiati Puspasari, Fithriyah. Direktorat Kependudukan, Kesejahteraan Sosial, dan Pemberdayaan Perempuan. BAPPENAS 2003

Pokok Pikiran Seminar Sehari .Penataan Sistem Pengawasan dan Pemeriksaan Untuk Mewujudkan *Good Governance* .Bappenas, 2 Desember 2009, Gunarto Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumberdaya Pembangunan (LPPSP) Semarang).

Artikel

Artikel *Radars Lampung* berjudul “1.962 Tenaga Kerja Metro tanpa Jamsostek”, hal. 22. (Selasa, 16 Desember 2008)

Website

<http://www.badilag.net/data/ARTIKEL/efektifitas.pdf> (diunduh (21-02-2010))

<http://id.wikipedia.org/wiki/Hukum> (diunduh tgl 21-01-2010)

<http://www.antaranews.com/berita/1267633429/indonesia-kekurangan-dokter-penasehat-kecelakaan-kerja> diunduh 22 Maret 2010

<http://taqlawyer.com/2007/09/penyebab-ketidakpatuhan-hukum.html> Taquyuddin Kadir. Wednesday, September 19, 2007. *Penyebab Ketidakpatuhan Hukum*. (diunduh 6 Juni 2009)

http://www.indonesia.go.id/id/index.php?option=com_content&task=view&id=9491&Itemid=691 diunduh 22 Maret 2010

Bahan Kuliah Sosiologi Hukum. *Bab VI Kepatuhan Hukum dan Keefektifan Hukum*. Hal. 21. [Http: hukum.uns.ac.id/downloadmateri.php?id=137](http://hukum.uns.ac.id/downloadmateri.php?id=137) (diunduh tanggal 6 Juni 2009)

<http://www.hariansib.com/content/view/15198/37/> Sitorus, Thoga M. “Masih Banyak Pekerja/Buruh Belum Tersentuh Program Jamsostek.”. Diakses 28 November 2006.

Hukum.uns.ac.id/downloadmateri.php?id=137 *Catatan Sosiologi Hukum*.
(diunduh 15 November 2009)

www.legalitas.org Paul Scholten (2003) *Struktur Ilmu Hukum*. Terjemahan oleh
B. Arief Sidharta, Alumni, Bandung, hal. v–vi. diunduh 22 Maret 2010.

<http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/1943459-media-sosialisasi/http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/1943452-pengertian-sosialisasi/> diunduh 21 maret 2010

<http://id.wikipedia.org/wiki/Sosialisasi> diunduh 21 Maret 2010

<http://id.wikipedia.org/wiki/Hukuman> (diunduh tgl 21-03-2010)

www.metro.go.id diunduh 18 April 2010

www.pemantau.peradilan.com diunduh 18 April 2010

www.p2kp.org *Modul Khusus Pemda*. Pelatihan Dasar Good Governance. PNPM
Mandiri Perkotaan (diunduh 18 April 2010)

<http://www.disnakertrans-kotasemarang.or.id/index.php/aboutus> (diunduh 18 april
2010)

<http://www.fsppb.or.id/index.php/seputar-ketenagakerjaan/48-serikatburuhserikat-pekerja-di-indonesia>(18 April 2010)

Dokumen :

Profil PT. Jmasostek Bandar Lampung 2009

Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Metro 2009

Profil DPRD Kota Metro 2009

Profil Kota Metro 2009

Sampel Perusahaan yang tidak menjadi peserta Jamsostek 2009