

ANALISIS HUKUM TENTANG JAMSOSTEK DI KABUPATEN TULUNGAGUNG

Djoko Heroe Soewono

Abstract

National development in order to labor utilization (worker) must concerned about prosperity, especially protection for labor and/ or worker and also they family, and give feel job calmness and certainty to proceed acceptance of family production as the replacement in one entirely some of the entirely from missing production. Law job's insurance is expected give guarantee of law protection for program participant job's insurance. Law job's insurance construction is to make rise contradictive, either at abstract domain or contrite, that can affect detrimental worker importance. In consequence, need of reconstruct law existence job's insurance and institution that to lift state functionary civil, especially in functional domain and for the sake of law or the law enforcement and legal certainty.

Keywords : *norm of law, law enforcement, employees social security.*

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional secara utuh serta amanat ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (3) serta Pasal 28I ayat (2) UUD 1945, yakni mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila serta UUD 1945. Dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional yang berkualitas perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya patut mendapat perhatian sesuai dengan harkat dan martabatnya. Perlindungan tersebut, dimaksudkan untuk menjamin hak dasar, serta kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi terhadap perlakuan tenaga kerja, khususnya pekerja dalam hubungan kerja.

Sebagai pelaksanaan ketentuan tersebut, telah ditetapkan norma hukum yang mengatur mengenai perlindungan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja, dan pemanfaatannya bagi kelangsungan hidup tenaga kerja (pekerja) maupun keluarga, di mana jaminan sosial ini mempunyai makna bagi kepentingan pekerja dan keluarganya. Norma hukum tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa : "Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja". Makna ini secara imperatif mengingatkan kepada pengguna tenaga kerja (pengusaha) untuk memperhatikan segala kewajibannya ketika menjalankan usahanya, dan pihak pekerja

mempunyai hak melakukan tuntutan hukum, jika pengusaha tidak menyertakan dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).¹

Selama ini Program Jamsostek belum dianggap mendesak oleh perusahaan, dan jika ada pekerja yang diikutkan dalam program jaminan tersebut, jumlahnya relatif sangat kecil, sebagai ilustrasi di Kabupaten Pasuruan, sebanyak 327 (Tiga Ratus Dua Puluh Tujuh) perusahaan belum mengikutsertakan dalam program Jamsostek.² Data ini cukup menyolok jika dibandingkan di Kabupaten Tulungagung, jumlah pekerja yang diikutsertakan dalam program Jamsostek, seperti Perusahaan Rokok Cempaka jumlah kepesertaan Jamsostek, 1032 (Seribu Tiga Puluh Dua) orang, dari jumlah keseluruhan pekerja, yaitu 1393 (Seribu Tiga Ratus Sembilan Puluh Tiga) orang.³ Potret Jamsostek tersebut merupakan sebagian dari persoalan, khususnya tentang pentahapan peserta dalam program Jamsostek, yang seharusnya pentahapan kepesertaan masuk katagori perbuatan melanggar hukum.⁴

Pendayagunaan serta efektifitas pemberlakuan terhadap program jamsostek seharusnya mendapatkan perhatian oleh pemerintah, khususnya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai polisional bagi pelaksanaan program Jamsostek serta hak prerogratif, meliputi ancaman bagi pengusaha, pekerja, dan badan penyelenggara yang melakukan pelanggaran hukum,⁵ justru langkah tersebut belum pernah dilakukan pemerintah, khususnya bagian pengawasan Disnakertrans terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran hukum, bahkan tampak adanya potensi pembiaran perlakuan atas para pengusaha tersebut.

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan tersebut dapat di rumusan beberapa masalah, yaitu apakah pemberlakuan norma hukum dalam pelaksanaan program jamsostek berlaku efektif ?, dan adakah hambatan dalam penegakan hukum pelaksanaan program jamsostek ?

¹ Ketentuan Pasal 4 ayat (1), Jo. Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

² Pernyataan Ketua Divisi Advokasi SPSI Kabupaten Pasuruan, Suryono Pane, bahwa 327 perusahaan di Kabupaten Pasuruan tidak memberikan asuransi Jaminan sosial Tenaga Kerja kepada karyawannya (16 Maret 2009 via Internet Suara Surabaya).

³ Berdasarkan daftar wajib lapor, per-medio Maret 2011, Sumber data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

⁴ Ketentuan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamnan Sosial Tenaga Kerja

⁵ Pasal 30, jo. Pasal 31 ayat (1), jo. ayat (2) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

C. Tujuan Penelitian

Menganalisis apakah pemberlakuan norma hukum berdaya efektif, serta ada atau tidak-adakah kendala dalam penegakan hukum jaminan sosial tenaga kerja.

D. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini mempergunakan metode penelitian hukum empiris,⁶ dan pendekatan juridis-sosiologis, yakni sudut pandang yang menekankan metode empiris dengan dukungan metode normatif. Analisis empiris menjelaskan isu efektifitas hukum dalam menciptakan kepastian hukum serta penegakan hukum. Metode normatif untuk menganalisis perbedaan penafsiran terhadap norma hukum, yakni ketentuan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, jo Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, yang berdampak terhadap pelaksanaan jamsostek, khususnya di Kabupaten Tulungagung.

Dalam penelitian ini melibatkan unsur pemerintah, khususnya Disnakertrans Kabupaten Tulungagung, sebagai salah satu sumber data empiris, terutama peranan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang terlibat secara langsung penanganan suatu persoalan hukum dibidang jamsostek. Selain itu sumber data diperoleh dari pimpinan badan penyelenggara program jamsostek dan pekerja dari pelbagai perusahaan.

E. Hasil Pembahasan

Pelbagai perubahan dalam peraturan pelaksana merupakan keperdulian bagi pemerintah terhadap kaum lemah untuk lebih memperhatikan kondisi (perkembangan) ekonomi dan kepentingan tenaga kerja (pekerja) yang semakin terjepit oleh kebutuhan hidup sebagai dampak dari krisis global. Seiring dengan perubahan peraturan tersebut, permasalahan ruang lingkup Jamsostek belum bergeser dari pokok bahasan, yakni isu kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, dan pemeliharaan kesehatan. Dalam arti lingkup program Jamsostek belum ada perubahan, kecuali peningkatan nilai santunan.

Esensi program Jamsostek, yakni berupa jaminan perlindungan untuk tenaga kerja dalam bentuk santunan berwujud uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang, atau berkurang akibat peristiwa kecelakaan yang menimpa tenaga kerja.⁷

⁶ Soetandyo Wignyosoebroto, "Hukum (Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya)", Elsam, Huma, Jakarta, 2002, hal. 161-162).

⁷ Ketentuan Pasal 12 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selain itu peristiwa kematian, santunan hari tua dan jaminan pemeliharaan/ pelayanan kesehatan merupakan materi esensial dari program Jamsostek.⁸

Perubahan peningkatan kualitas pelayanan, khususnya nilai santunan terasa memberi angin segar bagi kelangsungan hidup korban yang mengalami musibah serta keluarga yang ikut merasakan akibat peristiwa tersebut, hanya saja peningkatan mutu pelayanan belum disambut dengan penuh kesadaran tenaga kerja, khususnya pekerja yang belum ikut Jamsostek. Ketidak perdulian tersebut karena pekerja tidak disertakan dalam program perlindungan. Pihak perusahaan beralih belum menyertakan dengan pertimbangan subyektifitas (loyalitas, senioritas serta resiko pekerjaan). Pertimbangan ini jika dipertanyakan akan menimbulkan rasa kurang nyaman dalam bekerja.

Pada dasarnya hukum telah mengatur pelaksanaan program Jamsostek, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.⁹, bahwa pada hakikatnya perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya. Mengingat hukum bersifat preskriptif, maka perintah hukum wajib dilaksanakan.

Dalam hukum Jamsostek, khususnya pemberlakuan mengenai sanksi pidana telah diatur secara tegas, baik aspek ancaman pidananya, sanksi administrasi, denda, atau ganti rugi. Pemberlakuan tersebut, tidak semata diarahkan kesasaran pengusaha saja, melainkan pula terhadap Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pekerja yang menolak pemotongan upah untuk iuran wajib Jamsostek,¹⁰ dan kualifikasi tindak pidananya hanya berupa pelanggaran. Sanksi pola ini marak dengan pelanggaran, jika terbukti pelaku melakukan perbuatan hukum, pada umumnya hakim dalam putusannya lebih ke pembinaan, yakni dengan sanksi pidana percobaan, denda, atau kurungan.

Selain lemahnya sanksi hukum tersebut, diperparah dengan konstruksi Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang berpotensi menyimpan beberapa

⁸ Ketentuan Pasal 22, Pasal 24, Pasal 33 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, jo. PP. No. 14/1993, jo. PP. No. 79/1998, jo. PP. No. 83/2000, jo. PP. No. 28/2002, jo. PP. No. 64/2005, jo. PP. No.76/2007 serta PP. No. 1/2009 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Permenakertrans No. 12/ Men/ 2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jamsostek.

⁹ Pasal 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Dalam hal ini, jika perusahaan tidak melaksanakan atau tidak memenuhi kewajiban, sebagaimana ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, maka perusahaan diancam dengan hukuman selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah).

¹⁰ Ketentuan Pasal 29 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

kelemahan, yakni klasula mengenai “pentahapan kepesertaan”. Klasula ini berpotensi memberi ruang yang luas bagi pengusaha untuk menafsirkan jumlah peserta pengikut program Jamsostek, dan yang dikutsertakan dalam keanggotaan tergantung keinginan pengusaha dengan standar bersifat spekulatif-subyektif, yakni penentuan standar atas dasar dedikasi, atau loyalitas, senioritas, serta beban resiko pekerjaan. Pola pemikiran ini diterima melalui pernyataan pejabat Disnakertrans, serta badan penyelenggara itu sendiri, yakni memperkenankan pelaksanaan program Jamsostek secara bertahap.¹¹

Pernyataan tersebut secara normatif, bertentangan dengan ketentuan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa : “Pentahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan peraturan Pemerintah”. Pernyataan ini secara tegas dan eksplisit memberikan makna, bahwa pelaksanaan ketentuan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, menunggu terbitnya peraturan pemerintah, tanpa hal tersebut, Pasal 19 ayat (1), belum dapat dilaksanakan. Mengingat peraturan pemerintah belum terbit, maka aturan mengenai pentahapan kepesertaan belum dapat dilaksanakan. Dengan demikian bagi penyelenggara program jamsostek, pengusaha, maupun pegawai kepengawasan wajib melaksanakan ketentuan jamsostek, dan tanpa penggunaan sistem pentahapan yang berpotensi diskriminatif, serta menimbulkan ketidakpastian hukum.

Alasan klasik bagi pengusaha dalam hal tidak mengikutsertakan para pekerja, dengan pertimbangan keterbatasan financial, sehingga model alasan ini memunculkan kesepakatan secara lisan antara badan penyelenggara Jamsostek dengan pengusaha, yang berujung pada diperkenankan pengusaha ikut dalam program Jamsostek secara bertahap. Hal ini membawa implikasi bagi hak pekerja yang terpasung karena adanya penafsiran yang sesat dan diskriminatif.

Semula pernyataan badan penyelenggara mengenai kemudahan pentahapan kepesertaan program jamsostek diproyeksikan terbatas pada perusahaan pemula, dan dengan alasan untuk mendorong pengusaha dalam memperhatikan hak para pekerja melalui program Jamsostek. Alasan ini disalah-artikan pengusaha, dan alasan ini tidak pernah dianulir pejabat tersebut, bahkan klasula “pentahapan kepesertaan” selama 18 tahun dipergunakan pengusaha sebagai model untuk mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek. Pola ini dipertahankan, dan bahkan dipergunakan sebagai alasan

¹¹ Wawancara dengan Sdr. Snt (pejabat bidang program Jamsostek Disnakertrans Kab. Tulungagung) dan Sdri. Yuni (Kasub. Pembinaan Tenagakerja), pada Tanggal 20 Mei 2011.

pembenar oleh pengusaha serta pertimbangan untuk memutuskan ikut, atau tidaknya pekerja dalam program Jamsostek.

Perintah hukum terhadap setiap pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek tersurat pula dalam ketentuan Pasal 4 (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, yang secara imperatif mewajibkan perusahaan mengikutsertakan pekerjanya yang terikat hubungan kerja dalam program Jamsostek. Hal ini dipertegas dalam ketentuan Pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Ketentuan ini, mewajibkan bagi pengusaha untuk mengikutsertakan tenaga kerja/pekerja yang terikat hubungan kerja sekurangnya 10 (sepuluh) orang, atau mengikutsertakan sekurangnya 1 (satu) orang dengan ketentuan upah pekerja paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah). Sebagai gambaran dapat diketengahkan di sini, bahwa upah minimum pekerja, Kabupaten Tulungagung, sebesar Rp.815.000,- (per-januari 2012) dan kewajiban bagi perusahaan dalam mengikutsertakan pekerja dengan minimal upah, Rp. 1000.000,00 (Satu Juta Rupiah), maka perusahaan belum diwajibkan untuk ikut dalam kepesertaan program Jamsostek, namun demikian perusahaan dapat dengan suka rela/ kehendak sendiri mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jamsostek, atau jika tidak masuk sebagai kepesertaan program Jamsostek, maka perusahaan wajib menanggung biaya ketika kecelakaan kerja timbul di perusahaan tersebut.¹² Deskriptif ini merupakan satu ketentuan hukum yang wajib dipatuhi pengusaha, badan penyelenggara, dan pekerja.

Ketentuan tersebut sekaligus merupakan perintah hukum yang harus dipatuhi dan tidak pernah ada negoisasi para pihak yang berkepentingan. Kewajiban pengguna jasa (pengusaha) dalam kepesertaan program Jamsostek merupakan perintah hukum, kecuali terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan.¹³ Khusus pemeliharaan kesehatan, hukum memberi kebebasan pengusaha untuk memilih, yakni mengikuti program yang telah tersedia serta penyelenggaraannya ditetapkan Badan Penyelenggara Jamsostek, atau menyelenggarakan tersendiri yang kualitasnya tidak boleh di bawah standar badan penyelenggara Jamsostek.

Bekerjanya (aturan) hukum tidak dapat semata memperhatikan hukum, harus pula mempertimbangkan unsur yang lain, yakni penegak hukum sebagai pelaku dalam melaksanakan (aturan) hukum. Di sini penegak hukum mempunyai pelbagai fungsi,

¹² Peraturan Pemerintah Pasal 4 No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

¹³ Ketentuan Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

yaitu : **Pertama**, penegak hukum sebagai corong peraturan, kecuali penerapan hukum akan menimbulkan rasa ketidakadilan. **Kedua**, penegak hukum sebagai penterjemah hukum, karena bahasa dalam rumusan konstruksi hukum kurang jelas serta sempurna. **Ketiga**, penegak hukum merupakan pencipta hukum, dalam hal timbul kekosongan hukum, atau hukum tidak cukup mengatur kepentingan masyarakat, baik yang bersifat in konkrito maupun in abstrkto untuk kepentingan masa depan (konstituendum).

Potret suatu negara hukum, khususnya di Indonesia harus pula menyertakan selain penegak hukum, juga lingkungan sosial tempat berlakunya hukum. Keberadaan hukum dan penegakan hukum sangat dipengaruhi pula aspek realitas sosial, ekonomi, politik dan budaya. Walaupun hukum dapat berperan sebagai instrumen pembaharuan, namun hukum tetap sebagai potret dalam kehidupan masyarakat. Jika keberadaannya (hukum) tidak terjaga keseimbangan (keadilan) yang disebabkan tekanan publik, yakni kepentingan politik, ekonomi, sosial terhadap penegakan hukum dapat mempengaruhi putusan penegak hukum, dan pada gilirannya menentukan wujud penegakan hukum.¹⁴

Dialogis sebagai media berbudaya akan dapat menciptakan rasa patuh serta mempunyai keperdulian sosial yang saling memberikan manfaat satu terhadap lainnya, yang dalam hal ini pengusaha dapat memahami akan kewajibannya terhadap hukum, khususnya kewajiban mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jamsostek. Model dialogis, sosialisasi, pendidikan, pembinaan dan pengajaran tetap harus didukung oleh tegaknya hukum dan penegakan hukum serta sanksi yang memadai sehingga dengan demikian pemberlakuan hukum sesuai dengan prinsip negara hukum, yakni *rule of law*. Dengan ketentuan hukum ini,¹⁵ pengusaha wajib melaksanakan tanpa harus berupaya menafsirkan lain rumusan hukum dimaksud karena sudah cukup jelas, dan pemerintah melalui sarana perlengkapannya melaksanakan pengawasan dan penindakan jika ada indikasi pelanggaran hukum.¹⁶

Sebagaimana diketahui bahwa eksistensi Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 yang dianggap sebagai karya bangsa Indonesia di bidang hukum masih meninggalkan permasalahan, sekurang-kurangnya ada dua hal yang krusial, yakni ketentuan Pasal 4 ayat (1) yang menyatakan bahwa Program jaminan sosial tenaga kerja *wajib* dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam jalinan/

¹⁴ Bagir Manan, "Penegakan Hukum dan Keadilan", Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XX, No. 241, Ikahi, Jakarta, 2005, hal. 8-10.

¹⁵ Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, jo. Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1993.

¹⁶ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai ketentuan Pasal 31 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 wajib bertindak sesuai hukum yang berlaku.

kerja, dan lebih lanjut ketentuan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang/ lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, *wajib* mengikutsertakan tenaga kerjanya...”. Kata wajib ini bersifat imperatif, harus dilaksanakan tanpa tafsir. Sebaliknya, jika membaca serta memahami aturan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengusaha dapat secara bertahap mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jamsostek dengan ketentuan menunggu terbitnya peraturan pemerintah¹⁷. Bukan sebaliknya, yaitu menerobos suatu aturan yang sah, dan tanpa mengindahkan rambu-rambu hukum. Eroni, norma hukum yang terkonstruksi melalui prosedur formal (*prosedural justice*), terabaikan begitu saja oleh para penyelenggara dan pengguna (*user*).

Kelonggaran terhadap pelaksanaan program jamsostek tidak dapat terhindar dari peran pemerintah yang memberi ruang kebebasan untuk menafsirkan kandungan materi undang-undang kepada pengguna, khususnya mengenai pentahapan program jamsostek. Pemerintah memberi kelonggaran kepada pengguna program jamsostek, dengan pertimbangan bahwa kepesertaan dengan model pentahapan akan membantu serta meringankan beban dunia usaha secara bertahap. Pendekatan politis-sosiologis demikian dapat dipahami, namun dalam perspektif penegakan hukum dapat menabrak keabsahan aturan hukum positif, dan menanggalkan kepastian hukum. Dilema tentang mana yang diutamakan, apakah pendekatan hukum atau politik-sosiologis, tidak dapat dihindari oleh badan penyelenggara maupun penegak hukum, bahkan dilema ini telah berlanjut hingga Tahun 2012 (19 tahun berselang, sejak berlakunya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).

Dari kurun waktu yang cukup lama, yaitu 19 tahun, tampak pemerintah belum ada signal, bahwa pentahapan kepesertaan dalam program jamsostek akan berakhir, dan sepertinya pemerintah masih tetap memberi peluang kepada perusahaan, bahkan memberi kebebasan untuk tidak ikut secara paksa (baca : kewajiban) dalam program jamsostek. Lebih terhadap penggunaan sanksi nestapa bagi perusahaan tidak sebagai faktor utama, dan keengganan pemerintah untuk menekan perusahaan melalui sanksi nestapa dapat terlihat dari pelaksana teknis, khususnya petugas Disnakertrans dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap pelaksanaan program jamsostek lebih

¹⁷ Hingga kini peraturan pemerintah sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 19 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, belum terbit.

bersikap edukasi. Di sini pemerintah cenderung melakukan pendorongan terhadap ikut sertanya perusahaan dalam program jamsostek dari pada memilih penegakan hukum.

Dari kajian tersebut, dapat diketahui bahwa kewajiban perusahaan untuk ikut serta dalam program Jaminan sosial tenaga kerja telah diatur secara imperatif normatif dalam ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah, kecuali penyelenggaraan jaminan pemeliharaan kesehatan, perusahaan tidak wajib ikut dalam program tersebut, sepanjang jaminan pemeliharaan kesehatan dapat memberi manfaat yang lebih baik dari paket Jamsostek yang dilaksanakan Badan Penyelenggara versi Pemerintah,¹⁸ namun demikian secara keseluruhan Pelaksanaan Program Jamsostek yang bersifat imperatif, dalam kenyataannya tidak memberi kepastian hukum, khususnya bagi para pekerja dalam hubungan kerja di perusahaan.

Ketidak-efektifnya penegakan hukum sudah terlihat dari semula, ketika Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, menimbulkan (isu) masalah, terutama dalam menafsirkan ketentuan tersebut oleh pihak Pemerintah (Disnakertrans), Pekerja, Pengusaha dan Badan Penyelenggara. Perbedaan penafsiran yang demikian tampak akan menimbulkan kesesatan berfikir secara logika yang pada gilirannya menimbulkan tidak efektifnya norma hukum dan sanksi hukum

Dampak ketentuan hukum yang demikian¹⁹ memperlemah penegakan hukum, dan daya efektif penegakan hukum termarginalkan seiring dengan norma hukum yang tidak terkonsepkan sesuai asas hukum, yang pada gilirannya merugikan pihak kurang beruntung (pekerja). Kondisi ini diperparah dengan penegak hukum berbasis otonomi, terutama pegawai kepengawasan sebagai Pejabat Penyidik Negeri Sipil (PPNS)²⁰, yang tidak memiliki sertifikat penyidik, sehingga membawa konsekuensi, di mana para pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak dapat melaksanakan fungsi kepengawasan sebagai polisional dibidang penyelenggaraan program jamsostek, sedang bagi pekerja yang hendak mencari perlindungan hukum sangat dirugikan kepentingan haknya, dan

¹⁸ Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

¹⁹ Ketentuan Pasal 4 ayat (1), Jo. Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Jo Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pmerintah No. 14 Tahun 1993, yang berpotensi tidak efektifnya ketentuan hukum, meliputi sanksi hukum dan penegakan hukum, yang berdampak pada ketidakpastian hukum.

²⁰ ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga kerja.

dengan demikian pada satu sisi pengusaha mendapat kemudahan dari pemberlakuan aturan hukum, di mana secara *prosedural justice* memenuhi syarat hukum, walaupun dari pendekatan *law enforcement* tidak memberikan kepastian hukum dan keadilan.

F. Kesimpulan

Ada permasalahan mendasar dalam pelaksanaan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya pada tingkat abstrakto dan konkrito, hingga membawa konsekuensi hukum, yakni adanya norma hukum yang tidak mempunyai daya efektif dan kepastian hukum, selain adanya kendala dalam penegakan hukum, yang berdampak pada (kepentingan) hak pekerja, khususnya jaminan sosial tenaga kerja. Dampak yang bersinggungan terhadap kepentingan pekerja, yakni mengenai hak perlindungan jaminan sosial, dan kondisi ini pada gilirannya sangat merugikan keberadaan pekerja ditengah perjuangannya melawan penghimpitan perekonomian, baik berskala nasional maupun intern keluarga.

Dalam fenomena ini diperlukan hukum yang dapat menjamin kepastian, serta pelayanan, perlindungan, dan keadilan bagi kalangan pekerja. Hukum terkonstruksi untuk melayani kepentingan masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial, sehingga pembangunan hukum bukan sekedar konstruksi bagi kepentingan abstrakto yang berbasis teoritik semata, melainkan memperhatikan isu yang bersifat konkrito. Pembiaran terhadap fenomena ini akan berdampak terhadap munculnya pelbagai isu perselisihan yang berujung pada kepentingan perusahaan, seperti gangguan produktivitas kerja, dan diramaikan dengan pemutusan hubungan kerja.

G. Saran

Cita hukum (keadilan) merupakan nilai dasar dalam melandasi aturan hukum serta penegakan hukum, di mana nilai keadilan harus memberi kesetaraan bagi mereka (pekerja) yang kurang beruntung. Oleh karena itu eksistensi jaminan sosial harus benar-benar dapat memberikan manfaat bagi pekerja dengan mekanisme, yaitu melaksanakan aturan hukum (baca : Undang-Undang No. 3 Tahun 1992) dalam rangka tegaknya suatu kepastian hukum dan penegakan hukum, tanpa pemberian penafsiran yang tidak sesuai dengan logika hukum, selain untuk menjamin ketentraman/ kenyamanan dalam bekerja dan berlangsungnya proses produksi dalam bingkai negara hukum.

Pustaka :

- Bagir Manan. 2005. **Penegakan Hukum dan Keadilan**, Varia Peradilan Majalah Hukum
- Dimiyati K. 2004. **Teorisasi Hukum** (Studi tentang Perkembangan Pemikiran hukum di Indonesia), Muhammadiyah University Press, Surakarta, Tahun XX, No. 241, Ikahi, Jakarta.
- Esmi Warassih Puji Rahayu. 2001. **Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Tujuan Hukum**, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hilman Hadikusuma. 1992. **Bahasa Indonesia Hukum**, Alumni Bandung,
- Huijbers Theo. 1990. **Filsafat Hukum**, Kanisius, Yogyakarta.
- Jimly Asshiddiqie. 2002. **Konsolidasi Naskah UUD 1945 Perubahan Keempat**, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Johnny Ibrahim. 2006. **Teori, dan Metodologi Penelitian Hukum Positif**, Bayumedia, Malang.
- John Rawls. 1971. **A Theory of Justice**, The Belknap Press Of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, America.
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. **Penelitian Hukum**, Prenada, Media, Jakarta,
- Satjipto Rahardjo . 1982. **Ilmu Hukum**, Citra Aditya bakti, Bandung.
- Soerjono Soekanto. 1983. **Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Soetandyo Wigjosoebroto. 2002. **Hukum**, (Paradigma, Metode & Dinamika Masalahnya), Elsam dan Huma, Jakarta.
- Soetandyo Wigjosoebroto. 2004. **Keadilan dan kepastian Hukum**, Makalah, Institut Titian Perdamaian, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000 tentang Perubahan Kedua.....”

Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2002 tentang Perubahan Ketiga.....”
Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat.....”
Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima.....”
Peraturan Pemerintah No. 01 Tahun 2009 tentang Perubahan Keenam.....”
Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2010 tentang Perubahan Ketujuh.....”

Surat Kabar :

Suara Karya, Senin 23 Pebruari 2009.

Suara Surabaya, 16 Maret 2009 via Internet.