

**ANALISIS YURIDIS FUNGSI DAN PERAN JAMSOSTEK  
DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA K ER JA**

**Achmad Fitriani\***

\*Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Keywords :</i> Jamsostek Perlindungan Hukum</p> <hr/> <p>*Corresponding author E-mail addresses: Achmad_fitriani@yahoo.co.id</p> <p>Jurnal Penelitian Hukum Legalitas Volume 9 Nomor 2 November 2015-April 2016 ISSN. 1411-8564 hh. 105-116 ©2015. This is an open access article under CC BY NC-SA license</p>	<p><i>Social Security Labor was held in response to the principle of protection of labor rights include the right to earn a decent living, the right to receive annuity, the right to guaranteed employment injury, and others. The rights of labor above are a matter that requires a guarantee. This study is a normative legal research by using a normative juridical approach. Thus, the object of research is the rule of law embodied in the rules of law created and established by the government, in the amount of statutory legislation and policies directly related to social security. The results of this study were the function and role of the Program Jamsostek to labor protection is not yet maximal conducted by the company of Jamsostek (Persero), this is due to the synergy between labor inspectors and the association of employers and law enforcement officials have not made sense as a whole that the program Jamsostek is a state program that shall be carried out jointly</i></p> <p>Pada dasarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja diadakan sebagai jawaban terhadap perlindungan asas hak-hak tenaga kerja meliputi hak-hak untuk mendapat penghidupan yang layak, hak untuk mendapat tunjangan hari tua, hak untuk mendapat jaminan kecelakaan kerja, dan lain-lain. hak-hak tenaga kerja di atas merupakan suatu hal yang memerlukan adanya jaminan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode yuridis Normatif yaitu metode pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, dengan menggunakan data sekunder yang umumnya adalah dokumen. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Dengan demikian, objek penelitian adalah aturan hukum yang diwujudkan dalam aturan hukum yang dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah, dalam jumlah perundang-undangan dan kebijakan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan jaminan sosial. Hasil dari penelitian ini adalah fungsi dan peran Program Jamsostek terhadap perlindungan tenaga kerja belum maksimal dilakukan oleh perusahaan Jamsostek (Persero), hal ini disebabkan adanya sinergi antara pengawas ketenagakerjaan dan asosiasi pengusaha dan hukum aparat penegak hukum belum masuk Secara keseluruhan bahwa program jamsostek adalah program negara yang harus dilakukan secara bersama-sama.</p>

## PENDAHULUAN

Pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau disebut dengan Jamsostek untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya dan juga memiliki tujuan untuk mengakomodasi kepentingan pengusaha dan kebutuhan tenaga kerja. Jamsostek diciptakan dengan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Hal ini sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Pada hakikatnya program Jamsostek ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti atau penghasilan yang hilang (Diandra & Putrawan, 2013).

Program Jamsostek sebagaimana didasarkan pada Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pada prinsipnya merupakan sistem asuransi sosial bagi pekerja (yang mempunyai hubungan industrial) beserta keluarganya. Jamsostek dapat dikatakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Program Jamsostek ini terdiri dari: Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKM); Program Jaminan Hari Tua (JHT); Program Jaminan Kematian (JKM); Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

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 menanggung kerugian bagi badan penyelenggara apabila mengalami defisit. Di sisi lain, apabila penyelenggara Program Jamsostek dikondisikan harus dan memperoleh keuntungan, pemerintah akan memperoleh dividen karena bentuk badan hukum Persero.

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan diatur lagi dalam PP No. 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa, penyelenggara perlindungan tenaga kerja swasta adalah PT. Jamsostek. Setiap perusahaan perlindungan swasta yang mempekerjakan 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.

PT. Jamsostek (Persero) yang ditunjuk sebagai satu-satunya badan penyelenggara sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berkeinginan untuk selalu menjadi badan penyelenggara yang siap, handal, dan terpercaya di Indonesia. Keterkaitan dengan fungsi pemasaran ini, PT. Jamsostek (Persero) melakukan strategi pemasaran yang berorientasi pada pelanggan. Hal ini dilakukan dengan sosialisasi ke berbagai elemen masyarakat. Sasaran ke setiap elemen masyarakat mempunyai dasar pemikiran bahwa membahagiakan atau memuaskan pelanggan atau peserta sangat menentukan keberhasilan.

Secara khusus di Kota Administrasi DKI Jakarta, pelaksanaan Program Jamsostek belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah Perusahaan yang tidak mengikuti Program Jamsostek mencapai 91.312 perusahaan. Padahal Undang-undang No. 3 Tahun 1992 bersifat wajib bagi seluruh usaha berbadan hukum.

Jamsostek tidak terlepas dari perlindungan sosial, untuk mengkaji jaminan sosial tenaga kerja terlebih dahulu dilihat perlindungan sosial pada Negara *welfare state*, yaitu: perlindungan sosial diperlukan untuk kesejahteraan; perlindungan sosial membutuhkan tindakan kolektif; perlindungan sosial didasarkan pada solidaritas; dan perlindungan sosial harus sekomprensif mungkin (Spicker, 2000).

Dalam hal perlindungan sosial diperlukan untuk kesejahteraan, secara umum mencakup dua prinsip, yaitu: tindakan kolektif untuk menutup berbagai kemungkinan yang terjadi pada tenaga kerja; dan penyedia layanan untuk menangani kebutuhan para pekerja. Keberadaan layanan untuk pekerja tersebut merupakan salah satu layanan sosial Perlindungan sosial diperlukan untuk kesejahteraan, baik karena memenuhi kebutuhan hidup, dan tanpa hal tersebut para pekerja akan menjadi tidak nyaman apabila terjadi suatu hal yang dapat menyebabkan pekerja tidak dapat bekerja.

Mengenai perlindungan sosial yang membutuhkan tindakan kolektif, hal ini karena perlindungan sosial memiliki karakteristik solidaritas yaitu pengakuan tanggung jawab bersama dan mengumpulkan risiko, dimana tanggung jawab atas risiko seseorang di terima oleh orang lain dalam hal ini pihak keti-

ga. Bahkan jika, pada prinsipnya, langkah-langkah untuk perlindungan sosial dapat dilakukan oleh pekerja sendiri, namun dalam prakteknya sering tidak mungkin bagi pekerja untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan kondisi dimana pekerja membutuhkan perlindungan termasuk kemiskinan, ketidakmampuan fisik mental dan penurunan kemelaratan. Perlindungan sosial yang efektif menuntut kontribusi pihak lain dalam masyarakat.

Perlindungan sosial didasarkan pada solidaritas, maksudnya adalah kewajiban kepada orang lain. Ketika seorang anggota masyarakat atau pekerja yang mengalami kesulitan untuk mendukung biaya hidupnya dianggap diperlukan atau bergerak ke arah ketergantungan seperti kanak-kanak atau usia tua, kewajiban untuk orang itu akan ada. Pada awal manifestasinya perlindungan sosial dianggap sebagai bentuk amal. Amal adalah bentuk solidaritas sosial yang khas, salah satu motivasinya adalah agaimana sebagai kewajiban utamanya adalah untuk Tuhan. Meskipun motif amal telah selamat, organisasi perlindungan sosial telah bergeser menuju landasan prinsip-prinsip saling membantu. Prinsip pokok perlindungan sosial adalah penyatuan resiko. Dalam asuransi saling membantu, orang membayar premi untuk melindungi diri mereka terhadap keadaan yang tidak menentu. Inilah tempat perlindungan sosial yang lebih berlangsung atas dasar kewajiban timbal balik. Bentuk perlindungan sosial sering dilengkapi dengan peraturan komersial, yang telah digandakan pola saling membantu formal.

Perlindungan sosial secara komprehensif mungkin, maksudnya adalah sifat perlindungan sosial itu dibutuhkan untuk menanggulangi resiko dalam hal kemungkinan yang menimbulkan kebutuhan. Sangat mungkin untuk peraturan formal perlindungan sosial menutupi minoritas istimewa. Menurut Ferrera, ciri sistem perlindungan sosial di Eropa Selatan sebagai polarisasi dengan pasti dualisme tajam membedakan orang-orang yang hanya segelintir orang terbaik untuk dilindungi dibandingkan dengan kebanyakan para buruh yang ada. Ini disebut kurangnya kesetaraan perlindungan terhadap orang lain.

Jika perlindungan sosial dipandang dari sisi jasa di banyak negara yang tidak universal. System Bismarck dengan ketentuan yang berlaku di Jerman didasarkan yang pada resiko yang di umpulkan hanya untuk orang-orang di bawah pendapatan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Pekerja yang berpenghasilan lebih tinggi yang seharusnya dapat membuat peraturan yang lebih tinggi juga dalam hal tarif untuk pembayaran iuran.

Alasan dasar untuk perlindungan sosial tidak semua orang tercakup dalam satu sistem yang sama, tetapi bahwa setiap orang perlu dilindungi terhadap eventualitas. Hal ini dapat dicapai berbagai cara dan ada argument untuk fleksibilitas. Perlu dicatat bahwa nilai dari sistem perlindungan sosial di Jerman masih kurang lengkap, tetapi saling melengkapi strategi yang dapat diadopsi oleh negara lain untuk mengembangkan sistem perlindungan sosial.

Dalam upaya memberikan perlindungan sosial bagi tenaga kerja beserta keluarganya, banyak usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia, salah satunya adalah dengan mengeluarkan undang-undang. Seperti ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam hal perlindungan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Kedua undang-undang tersebut di atas adalah undang-undang yang melindungi hak-hak tenaga kerja. Naimun, tidak bisa diterapkan dengan baik. Hal ini dikarenakan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum.

Program Jamsostek merupakan kebutuhan masyarakat yang mendasar, karena menyangkut kelangsungan hidup baik bagi pekerja maupun keluarganya. Namun demikian diakui bahwa Jamsostek, saat ini memerlukan kebutuhan yang memperoleh prioritas bagi masyarakat, namun pelaksanaannya masih kurang betjalan seperti yang diharapkan.

Pada hakikatnya Program Jamsostek memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau keseluruhan penghasilan yang berkurang, disamping sebagai pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh pekerja dengan demikian para pekerja akan merasa lebih tenang dalam bekerja menjalankan aktivitasnya sehari-hari.

Dengan ketenangan yang diberikan kepada tenaga kerja, maka pekerjaan yang dilakukan akan sempurna dan menguntungkan pengusaha. Jika pengusaha diuntungkan maka dengan demikian negara juga diuntungkan. Hal ini semata adalah untuk membangun ekonomi melalui penerapan hukum yang baik.

Hukum dengan demikian, memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya dunia usaha. Rajagukguk (2003) menyatakan bahwa faktor utama bagi hukum untuk dapat berperan dalam pembangunan ekonomi adalah apakah hukum itu mampu menciptakan *stability*, *predictability* dan *fairness*. Dua hal yang pertama adalah prasyarat bagi sistem ekonomi apa saja untuk berfungsi. Termasuk dalam fungsi stabilitas adalah potensi hukum untuk menyeimbangkan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang saling bersaing. Kebutuhan hukum untuk meramalkan (*predictability*) akibat dari suatu langkah-langkah yang telah diambil khususnya penting bagi Negara yang sebagian rakyatnya untuk pertama kali memasuki hubungan-hubungan ekonomi melampaui lingkungan sosial yang tradisional. Aspek keadilan (*fairness*) seperti perlakuan yang sama dan standar pola tingkah laku pemerintah adalah perlu untuk menjaga mekanisme pasar dan mencegah birokrasi yang berlebihan.

Dunia usaha dengan demikian sangat membutuhkan kepastian hukum. Sudikno Mertokusumo (1988) menyatakan bahwa masyarakat sangat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum bertujuan untuk ketertiban masyarakat. Tanpa kepastian hukum orang tidak tahu apa yang diperbuatnya, sehingga menimbulkan keresahan. Tetapi jika menitikberatkan pada kepastian hukum, dan ketat menaati peraturan hukum yang ada, maka akibatnya akan kaku serta akan menimbulkan rasa tidak adil.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan juridis normatif. Dengan demikian, objek penelitian adalah norma hukum yang terwujud dalam kaidah-kaidah hukum. dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah, dalam jumlah peraturan perundang-undang dan kebijakan yang terkait secara langsung dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Nurwidiatmo (2010), penelitian hukum normatif yang ditujukan untuk menganalisis kaidah-kaidah hukum dalam peraturan hukum positif (perundang-undangan) atau disebut dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*) yang terkait dengan Fungsi dan Peran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Administrasi DKI Jakarta.

Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif yang ditujukan untuk menggambarkan secara tepat, akurat, dan sistematis gejala-gejala hukum terkait dengan peranan hukum dalam pembangunan perekonomian da-

lam studi terhadap Fungsi dan Peran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Administrasi DKI Jakarta.

Dalam penelitian jenis data dapat dibedakan menjadi data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, dan data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, & hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. (Amirudin & Asikin, 2008).

Teknik pengumpulan data sekunder pada penelitian ini dilakukan dengan studi keperpustakaan (*library research*) dengan instrumen pengumpulan data berupa studi dokumen. Seluruh bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan teknik studi kepustakaan dan studi dokumen dari berbagai sumber yang dipandang relevan dengan fungsi dan peran Program Jamsostek melindungi tenaga kerja.

Pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya, bagi penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari: bahan hukum primer; bahan hukum sekunder; dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut, tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum. (Amirudin dan Asikin, 2010).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### KEDUDUKAN PPNS DALAM PENYELENGGARAAN JAMSOSTEK

Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja adalah unsur pengawas ketenagakerjaan. Sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan, unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksian dini di lapangan. Dengan sendirinya diharapkan bias lebih peka dan cepat tanggap dalam menghadapi segala permasalahan yang timbul.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan mempunyai tugas dan fungsi untuk mengawasi pelaksanaan serta peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk memberikan pembinaan, baik kepada pimpinan perusahaan maupun kepada tenaga kerja, agar peraturan perundangan bisa dilaksanakan dengan baik. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi kewenangan khusus sebagai penyidik pegawai sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan program JAMSOSTEK dilakukan berdasarkan undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, merupakan salah satu peraturan perundang yang pengawasannya dilakukan oleh Pegawai pengawas Ketenagakerjaan, dan penyidikannya oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Ketentuan yang berada di Wilayah DKI Jakarta, dapat terlihat adalah hanyalah koordinasi dengan instansi terkait (baik PT. JAMSOSTEK (persero) atau dengan instansi dalam birokrasi sendiri), di samping juga pendanaan yang hanya mengandalkan PT. JAMSOSTEK (Persero), di mana dalam kegiatan tingkat Propinsi yang telah disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan PT. JAMSOSTEK Kantor Wilayah III DKI Jakarta, namun hal ini harus dilaporkan kepada tingkat pusat PT JAMSOSTEK (Persero), sehingga menimbulkan kelambanan koordinasi dalam birokrasi.

Berbicara kondisi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Wilayah OKI Jakarta sendiri, terbukti sangat kurang memadai dari jumlah sumber daya manusia (SDM), di mana dalam konteks Ibu Kota merupakan suatu pertumbuhan yang sangat pesat dalam hal jasa dan industri, tentu memerlukan sumber daya manusia yang memadai, dengan jenjang pendidikan keahlian yang juga patut diperhatikan.

Suatu prinsip dalam hukum pidana, adalah perampasan kebebasan seseorang sama artinya melanggar dalam peraturan yang lebih rendah dari undang-undang, hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta sistem hukum yang berlaku.

Sehingga, terlihat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) selaku penegak hukum dalam pelaksanaan Undang-Undang **JAMSOSTEK**, mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pengawasan terhadap pengusaha dan/atau perusahaan yang terdapat dalam yuridiksinya, di mana wewenang tersebut penuh ada padanya, walaupun terdapat kegagalan pada saat pelaksanaan pengawasan, namun situasi semacam itu, pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat, karena tolok ukurnya adalah mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan oleh pembentuk hukum, yang biasanya terumuskan dalam bentuk tertulis.

Peranan aktual Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil selaku penegak hukum berorientasi pada tujuan semata-mata, yang tidak mustahil beralih ke orientasi terhadap penyelesaian administratif belaka.

Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja adalah unsur pengawas ketenagakerjaan. Sebagai penegak hukum bidang ketenagakerjaan, unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksian dini di lapangan. Dengan sendirinya diharapkan bisa lebih peka dan cepat tanggap dalam menghadapi segala permasalahan yang timbul.

Pegawai Pengawas ketenagakerjaan mempunyai tugas dan fungsi untuk mengawasi pelaksanaan semua peraturan, baik kepada pimpinan perusahaan maupun kepada tenaga kerja, agar peraturan perundangan bisa dilaksanakan dengan baik. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi kewenangan khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan program JAMSOSTEK dilakukan berdasarkan undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, merupakan salah satu peraturan perundangan yang pengawasannya dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, dan penyidikannya dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ditegaskan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang berbunyi:

"selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya meliputi ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981, tentang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam undang-undang ini"

Penyidik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:

1. Melakukan penelitian atas kebenaran laporan keterangan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Melakukan penelitian terhadap orang atau badan yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan sehubungan dengan peristiwa tindak pidana di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
4. Melakukan pemeriksaan di tempat tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat

dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

5. Melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, dalam Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Angka 1, menyatakan:

"penyidik adalah pejabat polisi Negara republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberikan wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan"

Dan Pasal 6 ayat (1) b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, menyatakan :

"pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang"

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, mewajibkan bagi pengusaha dan tenaga kerja ikut serta dalam program JAMSOSTEK. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 secara tegas menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000, (satu juta) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program JAMSOSTEK (Pasal 2 ayat 3).

Berangkat dari perangkat hukum yang ada khususnya bidang JAMSOSTEK, maka penegakan hukum ada pada kewenangan dari instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk DKI Jakarta, berada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, yang membawahi lima wilayah DKI Jakarta.

Faktanya, dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan dari Program JAMSOSTEK di wilayah DKI Jakarta, untuk Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, personil dan/atau sumber daya manusia yang ada di DKI untuk Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), hanya berjumlah 9 (Sembilan) orang personil dengan tingkat kemajuan perusahaan yang tinggi, bagaimana penegakan hukum atau pengawasan dapat dijalankan.

Di daJam melaksanakan peranan yang aktual, penegak hukum sebaiknya mampu "mulut sarira" atau "mawas diri", hal mana tampak pada perilakunya yang merupakan pelaksanaan peranan aktualnya.

Agar mampu mawas diri penegak hukum harus berikhtiar untuk hidup:

1. Sabenere (logis), yaitu dapat membuktikan apa atau mana yang benar dan yang salah;
2. Samestine (etis), yaitu bersikap tidak maton atau berpatokan dan tidak waton ialah asal saja sehingga sembrono atau ngawur, urana waton itu ialah:
  - a. sabutuhe, yang maksudnya tidak serakah;
  - b. sacukupe, yaitu mampu tidak kekurangan tetapi juga tidak serba kelebihan;
  - c. saperlune, artinya lugu, lugas tidak bertele-tele tanpa ujung pangkal.
3. Sakepenake (estetis) yang harus diartikan, mencari yang enak tanpa menyebabkan tidak enak pribadi lain.

Memang di dalam kenyataannya sangat sulit untuk menerapkan hal-hal tersebut, karena sedikit banyaknya, penegak hukum juga dipengaruhi oleh hal-hal lain, seperti misalnya, *interest group* dan juga *public opinion* yang mungkin mempunyai dampak negatif atau positif.

### HAMBATAN KELEMBAGAAN

Salah satunya dari banyak kendala dalam sistem jaminan sosial di Indonesia adalah kasus pencahangan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). SJSN sebenarnya sangat positif, karena akan dapat dinikmati semua lapisan masyarakat, bukan untuk pekerja/buruh di sektor formal. Pekerja/buruh informal, bahkan pengangguran sekatipun bisa menikmatinya. Namun, aturan dan administrasi badan yang mengelola program tersebut masih belum jelas (Sitorus, 2011).

Jika pelaksanaan SJS berpedoman pada sistem yang diterapkan di beberapa negara lain, seperti Thailand, pemerintah harus menyediakan dana yang besar, Di Thailand, untuk jaminan sosial masyarakat miskin, seperti petani dan pengangguran, iurannya disubsidi oleh pemerintah. Adapun di Indonesia, iuran jaminan sosial untuk Pegawai Negeri Sipil saja tidak disubsidi pemerintah. Hal ini berbeda dengan pegawai swasta, dimana tanggungan perusahaan untuk JAMSOSTEK justru lebih besar (Sitorus, 2011).

Mengenai perlunya perubahan status PT Jamsostek (Persero) menjadi badan dan bukan persero lagi. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kewajiban PT. Jamsostek (Persero) sebagai BUMN menye -

rahkan deviden kepada pemerintah, sehingga dan itu bisa digunakan untuk kesejahteraan kaum-kaum pekerja/buruh. Jika Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah diubah maka jaminan sosial ini akan dikelola oleh Tripartit.

Langkah ini cocok dengan praktik yang dilakukan di banyak negara lain. Di negara-negara tersebut, lembaga yang seperti JAMSOSTEK bukanlah berbentuk persero, tetapi berupa badan yang dikelola oleh wakil pekerja/buruh dan pengusaha.

Pihak PT. Jamsostek (Persero) sebenarnya sudah lama akan melakukan beberapa langkah ke arah sana. Misalnya, tidak semua deviden diserahkan ke pemerintah, namun dikembalikan kepada kaum pekerja/buruh, dalam bentuk kredit pemilikan rumah; bantuan untuk korban PHK; bantuan koperasi karyawan; dan bantuan poliklinik karyawan.

## **HAMBATAN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **PENGARUH BIROKRASI TIDAK SATU PINTU PADA SAAT PENGAJUAN KLAIM**

Kelemahan dari Jamsostek (Persero) ditinjau dari segi Sumber Daya Manusia-nya maka akan ditemui jumlah Account Officer dengan jumlah perusahaan maupun cakupan wilayah kerja tidak sebanding, sehingga menimbulkan adanya area kosong dan atau perusahaan peserta dan belum peserta yang kurang mendapat pembinaan, sehingga banyak informasi tentang program jamsostek yang tidak diketahui oleh perusahaan.

Sutedi (2009) menekankan bahwa para pekerja/buruh juga sering mengeluhkan besarnya hambatan birokrasi yang dihadapi apabila mereka mengajukan klaim ke PT. Jamsostek (Persero). Hanya Program Jaminan Kesehatan saja yang dianggap relatif dari masalah tersebut. Karena faktor-faktor tersebut, sebagian besar pekerja/buruh yang mengikuti Program JAMSOSTEK menganggap pungutan JAMSOSTEK sebagai suatu pajak, bukanlah jaminan sosial untuk mereka, karena ketidakpercayaan pekerja/buruh ini, terdapat kecenderungan bagi pekerja/buruh untuk mengambil pensiun dini, seperti yang terjadi pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia mulai tahun 1997. sehingga kemungkinan dapat mempengaruhi kemampuan PT. Jamsostek (Persero) untuk membayar klaim para pensiunan di masa depan.

Penilaian atas tata kelola Program JAMSOSTEK juga menunjukkan adanya hal-hal yang perlu diperbaiki dalam pengaturan dan pengelolaan program ini. Misalnya, biaya administrasi PT. Jamsostek (Persero), jauh **lebih** tinggi daripada biaya administrasi perusahaan jaminan sosial di ASEAN lainnya. Sebagai contoh, di Malaysia hanya 2% dan di Singapura hanya 0,5%. Juga tidak ada laporan keuangan atau laporan kinerja. Jamsostek (Persero) yang disediakan untuk clan dapat diakses oleh para peserta Program JAMSOSTEK dan masyarakat umum. Kurangnya transparansi dapat menyebabkan penggunaan dana yang tidak sesuai dengan tujuan program ini sendiri

Hal-hal seperti ini dapat menyebabkan lunturnya kepercayaan masyarakat terhadap PT. Jamsostek (Persero) sebagai penyelenggara JAMSOSTEK di Indonesia. Secara objektif akan sangat sulit untuk menjadikan Program JAMSOSTEK sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengelolannya masih tetap seperti sekarang

Pertama, jumlah angkatan kerja Indonesia sangat besar, akan sangat sulit bagi perusahaan manapun untuk mencapai dan mengelola jumlah nasabah sebesar itu. Selain itu, kinerja PT. Jamsostek (Persero) dalam bentuk deposito merupakan hal yang umum. pada dana pensiun lainnya di Indonesia, baik yang diadakan oleh pemerintah maupun sector swasta memerlukan banyak perbaikan. Oleh karena itu, sistem monopoli dalam pelaksanaan Program JAMSOSTEK seperti yang masih berlaku hingga kini perlu dihapuskan karena sistem justru merupakan factor penghambat bagi pengembangan sistem JAMSOSTEK dan sistem perundangan sosial yang ingin dikembangkan.

Kedua, sebagian besar tenaga kerja Indonesia bergerak di sektor informal, yaitu sekitar dua pertiga bagian dari total pekerja/buruh. Walaupun perkembangan perekonomian semakin lama akan semakin memperkecil peranan sektor informal., tetap hal ini hanya akan tercapai dalam jangka waktu yang sangat panjang. Oleh karena itu, perlu dikembangkan skema-skema baru. JAMSOSTEK yang sesuai pekerja/buruh di sektor informal.

### **HAMBATAN EKSTERNAL RENDAHNYA PENGETAHUAN MASYARAKAT TENTANG JAMSOSTEK**

Hal yang lain perlu diwaspadai adalah adanya tuduhan dari sejumlah kalangan yang salah kaprah, bahwa PT. Jamsostek (Persero) seolah-olah "monopoli" jaminan sosial untuk pekerja/buruh Indone-

sila. Sebagai konsekuensinya, mereka mengusulkan agar perusahaan-perusahaan swasta juga diperbolehkan untuk menjalankan program jaminan sosial bagi tenaga kerja Indonesia tersebut. Usulan ini adalah contoh dari semangat liberalisasi yang salah arah (Sutedi, 2009).

Jika tuntutan tersebut dilaksanakan, nasib para pekerja/buruh Indonesia belum tentu menjadi lebih baik, tetapi justru bisa terancam. Misalnya, perusahaan swasta itu bisa untung, tetapi juga bisa bangkrut. Jika kondisi buruk itu terjadi, siapa yang akan menjamin kembalinya uang pekerja/buruh. Tentu, perusahaan swasta tersebut gagal memberikan jaminan sosial bagi pekerja/buruh dan akan cenderung lepas tangan. Akhirnya, persoalannya lagi-lagi akan dilempar ke Pemerintah atau DPR dan menimbulkan keresahan di kalangan pekerja/buruh.

Sebaliknya, lewat PT. Jamsostek (Persero) atau badan yang akan dibentuk nanti, pemerintah dapat menjamin hak-hak kaum pekerja/buruh tersebut. Jika yang dipersoalkan adalah pelayanan yang kurang baik atau belum optimal, pihak PT. Jamsostek (Persero) tentunya tidak menutup diri dan berbesar hati menerima kritik. PT. Jamsostek (Persero) dapat melakukan pembenahan, serta meningkatkan kinerja dan profesionalisme para petugasnya.

**KESADARAN PENGUSAHA TERHADAP KEBUTUHAN TENAGA KERJA**

Sementara masih banyak perusahaan belum melaksanakan Program JAMSOSTEK, tenaga kerja yang bekerja di sektor informal hubungan kerja, mulai digarap untuk menjadi peserta Program JAMSOSTEK berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dengan peraturan pelaksanaannya, telah keluar Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-24/MEN/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja, yang jumlahnya sangat besar dan memerlukan perlindungan sosial. (social security). Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa kepesertaan Program JAMSOSTEK bagi pekerja/buruh bersifat wajib dan bahkan merupakan hak, yaitu terdiri atas JKK, JK, JHT, dan JPK. Secara jelas dan terperinci pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993, Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-12/ME/IV/2007 tentang Petunjuk Teknik Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pe-

Layanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pembayaran iuran JAMSOSTEK wajib dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Iuran yang ditanggung pengusaha adalah iuran JKK, JK, dan JPK sedangkan iuran JHT ditanggung bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Besarnya iuran JKK terdiri atas tarif.

sesuai dengan tingkat resiko kecelakaan dengan persentase dari 0,24% - 1,74% dari upah sebulan; iuran JK sebesar 0,3% dari upah; iuran JPK 3% dari upah bagi pekerja/buruh Lajang dan 6% dari upah bagi pekerja/buruh yang berkeluarga (seluruhnya ditanggung pengusaha). Sedangkan untuk iuran JHT sebesar 5,7% yang ditanggung bersama, yaitu 3,7% oleh pengusaha dan 2% oleh pekerja/buruh.

Tata cara pembayaran iuran dilakukan oleh pengusaha dengan menyetor iuran yang menjadi kewajiban pekerja/buruh melalui pemotongan upah pekerja/buruh kemudian membayarkannya kepada Badan Penyelenggaraan JAMSOSTEK dalam waktu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur. Dalam hal ini, pengusaha wajib memiliki daftar pekerja/buruh beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahannya dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan. Selain itu, pengusaha juga wajib menyiapkan data ketenagakerjaan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan ke Instansi Ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat yang digunakan sebagai bukti kepesertaan perusahaan dan pekerja/buruh dalam pekerja JAMSOSTEK.

Melihat Program JAMSOSTEK belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya tuntutan dan protes yang datang dari kalangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), LSM, DPR/D, dan masyarakat yang dialamatkan kepada pengusaha dan PT. Jamsostek (Persero) maupun Instansi ketenagakerjaan dan secara luas beritanya disiarkan oleh surat kabar dan media elektronik, baik nasional maupun daerah. Namun, tampaknya belum juga ada perubahan yang signifikan.

Tabel 3  
Total Peserta Program JAMSOSTEK

Jenis	Aktif	Non-aktif	Jumlah
Perusahaan	133.580	91.312	224.892
Tenaga kerja	9.225.679	22.191.573	31.416.652

Sumber : PT. Jamsostek (Persero) last update Desember 2010

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak aktif dalam Program JAMSOSTEK hampir % dari jumlah peserta perusahaan. Dilihat dari

tenaga kerjanya dengan jumlah peserta 9.225.679 yang tidak aktif dalam Program JAMSOSTEK adalah 22.191.573, menunjukkan bahwa peserta tenaga kerja yang tidak aktif sebanyak ¼ pekerja dari jumlah peserta tenaga kerja.

Melihat data diatas ternyata tingkat kepesertaan Program JAMSOSTEK masih sangat rendah. Belum lagi faktor adanya pelanggaran pelaksanaan program yaitu masih dijumpai Perusahaan Daftar Sebagian Upah (PDS Upah), artinya perusahaan tidak melaporkan upah yang sebenarnya (upah pokok + tunjangan tetap) dari seluruh pekerja/buruh, tetapi yang dilaporkan hanya sebatas UMP/UMK atau upah pokok saja. Demikian juga jumlah pekerja/Buruh yang didaftarkan hanya sebagian saja (PDS TK), artinya Tidak semua didaftarkan. Misalnya, jumlah pekerja 500 orang yang didaftarkan hanya 250 orang saja dan juga hanya mendaftar sebagian program dari empat program (PDS rogram) dan perusahaan yang masih menunggak iuran.

Selain itu, perusahaan diizinkan untuk mensubstitusikan jaminan kesehatan JAMSOSTEK dengan program asuransi kesehatan swasta yang dipilih oleh perusahaan sendiri apabila benefit program asuransi tersebut lebih besar daripada benefit yang diberikan oleh Program JAMSOSTEK. Akibatnya, sebagian besar perusahaan memilih untuk tidak mengikuti Program Jaminan kesehatan Jamsostek (Persero), yang menyebabkan semakin terbatasnya jumlah benefit yang ditawarkan oleh Program Jaminan Kesehatan JAMSOSTEK

Dalam hal ini, yang perlu diperhatikan adalah kebenaran data upah yang dilaporkan oleh perusahaan kepada PT. Jamsostek (Persero), karena upah sangat berpengaruh terhadap kemanfaatan dan hak pekerja/buruh yang akurat, tetapi pekerja/buruh justru menyalahkan PT. Jamsostek (Persero); karena dianggap menyunat<sup>11</sup> jaminan yang menjadi haknya. Hal semacam ini pernah terjadi.

Kalau melihat kecenderungan yang ada, perkembangan PT. Jamsostek (Persero) dalam perannya untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, di kalangan para pekerja/buruh sendiri, tentang hak-hak nya dan pentingnya Program JAMSOSTEK bagi mereka.

#### **PROGRAM JAMSOSTEK SEBAGAI BEBAN PENGUSAHA**

Program JAMSOSTEK merupakan program pemerintah yang badan penyelenggaranya ditunjuk PT. Jamsotek (Persero) dalam rangka pelaksanaan pengalihan resiko yang terjadi perusahaan yang melepaskan tenaga kerjanya.

Perusahaan dengan mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program JAMSOSTEK merasakan bahwa pembayaran iuran sebagai kewajiban pengusaha menjadikan suatu beban, padahal kewajiban tersebut lanjut diikutsertakan dalam program JAMSOSTEK perusahaan tetap mengeluarkan kewajiban terhadap tenaga kerja untuk ke ejaan tenaga kerja. Seperti tenaga kerja mengali resiko kerja pada saat bekerja perusahaan berkewajiban untuk memberikan pelayanan dan bantuan serta perawatan, Dengan adanya badan penyelenggara PT. Jamsostek (Persero) yang pola kerjanya lebih profesional dan memenuhi standar sebagaimana dalam perlindungan kerja pengusaha mestinya lebih nyaman bahwa perlindungan resiko kerja sudah menjadi tanggung jawab PT Jamsostek (Persero).

Pandangan pengusaha terhadap program JAMSOSTEK yang negatif, hal inilah yang perlu diubah cara berfikirnya sehingga dengan mengikutsertakan tenaga kerja dalam program JAMSOSTEK bukan menjadikan beban pengusaha tetapi sebaiknya diubah menjadi kebutuhan perusahaan karena perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang baik dalam produksi dengan melindungi hak pekerja sehingga tenaga kerja tidak lagi khawatir terhadap resiko kerja yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pekerjaan demi kepentingan perusahaan.

Sehubungan dengan keterbatasan kemampuan tenaga kerja di luar hubungan kerja dalam membayar iuran maka Program JAMSOSTEK dilaksanakan secara bertahap sesuai kebutuhan dan kemampuan

dari tenaga kerja bersangkutan. Adapun iuran Program JAMSOSTEK ditetapkan berdasarkan nilai nominal tertentu, yaitu sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum Provinsi/Kabupaten/Kota setempat dengan batas usia peserta ditetapkan maksimal 55 tahun. Diharapkan dengan keluarnya ketetapan/pedoman tentang Program JAMSOSTEK bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja, dapat segera ditindaklanjuti oleh instansi ketenagakerjaan bekerja sama dengan PT. Jamsostek (Persero) setempat dengan melakukan sosialisasi dan mendorong masyarakat untuk menjadi peserta.

PT. Jamsostek (Persero) atau badan yang akan dibentuk nanti, kiranya dapat menjamin hak-hak kaum pekerja/buruh tersebut. jika yang dipersoalkan adalah pelayanan yang kurang baik atau belum optimal, pihak PT. Jamsostek (Persero) tentunya tidak menutup diri dan bedasar hati menerima kritik PT. Jamsostek (Persero) dapat melakukan pembenahan,

serta meningkatkan kinerja dan profesionalisme para petugasnya.

#### **PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA MASIH RENDAH**

Secara umum, tingkat kepuasan peserta Program JAMSOSTEK dinilai rendah karena didorong oleh beberapa hal. Pertama, tidak seperti program jaminan sosial di banyak negara, Program JAMSOSTEK tidak mendistribusikan dana yang diperolehnya dari peserta yang lebih kaya peserta yang lebih miskin. Disamping itu, Program JAMSOSTEK juga tidak mempunyai jaminan minimum atas jumlah pensiun yang akan diperoleh para peserta pada saat mereka pensiun. Kedua, peserta JAMSOSTEK hanya akan menerima jumlah dana yang telah disetorkan kepada PT. Jamsostek (Persero) ditambah dengan bunga tetap dan tidak menerima bagian dari hasil investasi PT. Jamsostek (Persero).

Hal di atas dikarenakan sistem JAMSOSTEK merupakan suatu sistem tabungan hari tua (provident fund), serta bukan sebuah sistem asuransi sosial dimana merupakan tabungan hari tua, jaminan sosial juga berfungsi sebagai sistem redistribusi pendapatan dari golongan kaya ke golongan miskin. Di negara-negara yang mempunyai sistem asuransi sosial, fungsi redistribusi, jaminan minimum, dan masuknya hasil investasi jaminan sosial sebagai bagian dari paket pensiun diterima pekerja/buruh sering dipergunakan untuk insentif bagi pekerja/buruh untuk mengikuti program jaminan sosial.

Tanpa adanya fungsi-fungsi tersebut, ketertarikan pekerja/buruh dan perusahaan untuk mengikuti program jaminan sosial sangat berkurang. Hal ini dibuktikan dengan temuan yang menyebutkan bahwa hanya sekitar 50% dari perusahaan yang dikategorikan wajib mengikuti Program JAMSOSTEK yang menyetor iuran ke PT Jamsostek (Persero). Jumlah ini menunjukkan bahwa banyak pekerja/buruh dan perusahaan yang merasa bahwa Program JAMSOSTEK tidak membawa manfaat untuk mereka, sehingga mereka tidak mau mengikuti Program JAMSOSTEK.

#### **STANDAR RUMAH SAKIT SEBAGAI PROVIDER BELUM MEMENUHI HARAPAN**

Demikian juga halnya dengan pelayanan kesehatan JPK tidak sedikit pekerja/buruh dan keluarganya yang mengeluh atas pelayanan rumah sakit/klinik (provider PT. Jamsostek (Persero), belum memenuhi harapan. Tidak jarang peserta JAMSOSTEK harus menanggung sendiri obat yang dibutuhkan serta perawatannya selama di rumah sakit. Oleh karena

itu, banyak perusahaan yang keluar dari Program JAMSOSTEK dan pekerja/buruh terjamin dan akan bekerja lebih produktif.

#### **HAMBATAN INTERNAL**

Adapun hambatan secara internal adalah bagaimana melakukan transformasi secara efektif di perusahaan. Dan dalam kaitannya dengan transformasi tersebut menuntut adanya perubahan. Salah satunya dengan cara keteladanan para pemimpin di semua level, sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal seperti apa yang diharapkan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN KESIMPULAN**

Hasil penelitian dengan judul "Fungsi dan Peran Program Jamsostek dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja", baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan sebagaimana yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Fungsi dan Peran Program JAMSOSTEK terhadap perlindungan tenaga kerja masih belum maksimal dilakukan oleh badan penyelenggara yaitu PT. Jamsostek (Persero) karena sinergi antara pegawai pengawas ketenagakerjaan dan asosiasi pengusaha serta aparat penegak hukum belum memaknai secara utuh bahwa program JAMSOSTEK adalah merupakan program negara yang wajib dilaksanakan secara bersama-sama.
2. Hambatan-hambatan yang dialami dalam pelaksanaan Program JAMSOSTEK yaitu lemahnya sistem pengawasan, peran pengawas ketenagakerjaan belum optimal, dukungan pemerintah propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta dan pemerintah Kabupaten/Kota tidak maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya, tingkat kesadaran dan kepedulian pengusaha masih rendah.
3. Upaya-upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan fungsi dan peran Program JAMSOSTEK antara lain pengawas Ketenagakerjaan dan aparat penegak hukum agar memberikan tindakan tegas terhadap pelanggaran program JAMSOSTEK, Perlunya penerapan komunikasi pemasaran secara berkesinambungan.

#### **SARAN**

telah menyimpulkan riset ini maka dalam penelitian ini mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

Disarankan kepada pihak PT. Jamsostek (Persero) dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu adanya dukungan kepada Kepala Daerah, walikota Bupati dan DPR untuk

membuat peraturan daerah tentang pengikatan tenaga kerja dalam Program JAMSOSTEK yang dapat dilaksanakan dengan lancar sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2. Perlunya sosialisasi Program JAMSOSTEK kepada semua pihak agar dapat lebih memahami

bahwa program tersebut harus disukseskan secara nasional untuk memberikan perlindungan yang mendasar kepada tenaga kerja.

3. Agar pelayanan dan perlindungan terhadap tenaga kerja lebih baik maka sumber daya manusia (SDM) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Rasio dengan Potensi perusahaan harus sebanding

---

#### REFERENSI

---

Arnirudin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta : Rajawali Press, 2010.

Aset, <http://www.jamsostek.co.id/info/subcontent.php?id=24&subid=36>., diakses pada 10 Juni 2011.

Jamsostek (Persero) Kanwil III, PT., "Executive Summary dan Key Performance Indicator per Bulan Juni 2011", Jakarta : Jamsostek Kanwil III, 2011.

Jamsostek (Persero) Kanwil III, PT., "Perusahaan Wajib Belum Daftar", Jakarta : Data perudahaan Potensi, 2011.

Kantor Cabang Wilayah III, <http://www.jamsostek.co.id/content/index.php?mid=2&id=79>., diakses pada 04 Agustus 2010.

Keputusan Direksi No. KEP/286/11 2007 tentang Kode Jabatan, Nama Jabatan, Uraian Tugas dan Persyaratan Jabatan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Wilayah dan Kantor Cabang.

Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 196 Tahun 2010 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Daerah Khusus Thukota Jakarta.

Konvensi International Labor Organization (ILO) mengenai Standar Minimal untuk Jaminan Sosial.

Lindung, <http://pusatbahasadiknas.go.id/kbbi/>., diakses pada 05 Agustus 2010.

Mertokusumo; Sudikno., Mengenal Hukum (Suatu pengantar), Yogyakarta : liberty, 1988.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT. Refi Chemical Industry Yogyakarta, <http://www.skripsi4esis.com/07/27/pelaksanaan-perlindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-melalui-jaminan-sosial-tenaga-kerja-pada-pt-refi-chemical-industry-yogyakarta-pdf-doc.htm>., diakses pada 04 Juni 2011.

Pembangunan Jembatan Smamadu, [http://www\\_suramadu.com/](http://www_suramadu.com/) , diakses pada 04 Februari 2011.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-12/LV/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 No. 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3520.

Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2002 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 No. 5,3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 42D3.

Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 No. 59..

Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4582.

Program Jamsos: K : Jaminan Hari Tua, [http://cimahi.web4.net/index.php?p=1\\_2\\_Program](http://cimahi.web4.net/index.php?p=1_2_Program)., diakses pada 02 Juli 2011.

Program Jamsos: K : Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, [http://cimah.web44.net/index.php?p=1\\_2\\_Program](http://cimah.web44.net/index.php?p=1_2_Program)., diakses pada 02 Juli 2011.

Rajagukguk, Erman., "Hukum Ekonomi Indonesia: Memperkuat Persatuan Nasional, Mendorong Pertumbuhan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial", Seminar Pembangunan Hukum Nasional VITI, UAJI 14-18 Juli 2003.

Sektor konstruksi, <http://www.jamsos.tek.go.id/content/index.php?mid=3&id=70>., diakses; 02 Juli 2011.

Silaban, Gerry., "20 Persen Penduduk Madura Tersepar Jadi Tenaga Kerja", Selasa, 02 Juli 2011, [http://www.bekas.com/detailnews.php/1/Ekonomi/2009-06-02/3fJ079-20\\_l'ersen\\_penduduk.Madura\\_TerseparJadi\\_Tenaga\\_Kerja](http://www.bekas.com/detailnews.php/1/Ekonomi/2009-06-02/3fJ079-20_l'ersen_penduduk.Madura_TerseparJadi_Tenaga_Kerja)., diakses pada 04 Juni 2011.

Simanjuntak Payaman J., Undang-Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003.

Spicker, Paul., Welfare State General History, London : SAGE, 2000.

Struktur Organisasi, <http://www.vj.jamsos.tek.go.id/content/Lp/index.php?rtid=2&id>., diakses pada 28 Juli 2011.

Sugiyono, Memahami Penfilosofian Kualitatif, Bandung : Alfabeta, 2005.

Sutedi, Adrian., Hukum Perburuhan, Jakarta : Sinar Grafika 2009.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279.

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3468.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4456.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Persewaan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 No. 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4756.

Universal Declaration of Human Right 1948, <http://www.unhcr.org/refugee/pdf/undhr.pdf>., diakses pada 27 Juli 2011.

Universal Declaration of Human Right 1948-1949";18.

Definisi Regional, [http://id.wikipedia.org/wiki/Definisi\\_Regional](http://id.wikipedia.org/wiki/Definisi_Regional)., diakses pada 19 Juli 2011.

Visi dan Misi, <http://www.jamsos.tek.go.id/content/index.php?mid=2&id=8>., diakses pada 02 Agustus 2011.

Yohanandari, et al., "Desa in Sistem Perlindungan Sosial Terpadu", Direktorat Kependudukan, Kesejahteraan Sosial, dan Pemberdayaan Perempuan, BAPPE NAS, <http://www.bapenas.go.id/getfile-sc-n-e-nod/343>, 2003, diakses pada 24 Juni 2011.