

EFEKTIVITAS PASAL 4 AYAT (1) UNDANG – UNDANG NOMOR 3
TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
(Studi di Wilayah Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat–Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

ANDIKA HL TOBING

NIM. 0810110083



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2011

LEMBAR PERSETUJUAN

**EFEKTIVITAS PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 3
TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
(Studi Kasus di Wilayah Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang)**

Disetujui di Malang, ... November 2011

Pembimbing utama,

Pembimbing pendamping,

Dr. A. RACMAD BUDIONO, S.H, M.H.
NIP: 19591118 198601 1 002

BUDI SANTOSO, S. H, LL.M.
NIP: 19720622 200501 1 002

**Mengetahui,
Ketua Bagian Perdata**

SITI HAMIDAH, S.H, M.M.
NIP: 19660622 199002 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

**EFEKTIVITAS PASAL 4 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 3
TAHUN 1992 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
(Studi di Wilayah Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang)**

Disusun oleh:

Nama : ANDIKA HL TOBING

NIM : 0810110083

Skripsi ini telah disahkan pada tanggal:

Pembimbing utama,

Pembimbing pendamping,

Dr. A. RACMAD BUDIONO, S.H, M.H.
NIP: 19591118 198601 1 002

BUDI SANTOSO, S. H, LL.M.
NIP: 19720622 200501 1 002

Ketua majelis penguji,

Ketua Bagian Perdata,

Dr. A. RACMAD BUDIONO, S.H, M.H.
NIP: 19591118 198601 1 002

SITI HAMIDAH, S.H, M.M.
NIP: 19660622 199002 2 001

Mengetahui,
Dekan

Dr. SIHABUDIN, S.H, M.H.
NIP: 19591216 198503 1 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena berkat rahmat dan karunianya penulis diberi kesehatan dan kekuatan hingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Sihabudin, S.H, M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Siti Hamidah, S.H, M.M. Selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Bapak Dr. A. Racmad Budiono, S.H, M.H. Selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan dan motivasinya.
4. Bapak Budi Santoso, S.H, LL.M. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas bimbingan dan kesabarannya.
5. Bapak Djalil, S.H. Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang.
6. Ibu Eko Dyah Fillyantarie, S.H, M.M. Selaku Kepala Bidang Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang.
7. Bapak Drs. Agung Hariadi. Selaku Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Sosial Bidang Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang.
8. Bapak Ir. Andrey I Tuamelly, MBA. Selaku Kepala Kantor PT. JAMSOSTEK cabang Malang.
9. Ibu Ir. Wahyu Furqandari, selaku Kasie IPDS Badan Pusat Statistik Kota Malang.
10. Bapak Sunari, S.E. Selaku wakil ketua Dewan Pimpinan Cabang Konfederasi SPSI Kota Malang.
11. Kepada Ayah, Ibu dan Adik penulis yang selalu mendukung penuh penulis dengan nasehat-nasehat serta doa.
12. Kepada teman-teman Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, saudara-saudara Dei Filii, Seven Brother plus, SHPS, serta seluruh pihak yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja atau tidak disengaja. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, Oktober 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii
Abstraksi	viii
Bab I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6
E. Sistematika Penulisan	7
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Umum	10
1. Istilah - Istilah	10
a. Tenaga Kerja	10
b. Perlindungan	10
c. Pekerjaan Dalam Hubungan Kerja	10
d. Pekerja/buruh	11
e. Pengusaha	11
2. Penegasan pasal.....	11
a. Pasal 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992	11
b. Pasal 4 Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992	12
B. Kajian Umum Efektivitas Hukum	12
C. Kajian Umum Teori-Teori Efektivitas Hukum	
1. Menurut Lawrence M. Friedman	13
2. Menurut Satjipto Rahardjo	14
3. Menurut Soerjono Soekanto	14
4. Menurut A. Mukthie Fajar	15
D. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	16
1. Ruang Lingkup Program Jamsostek	17
1.1. Jaminan Kecelakaan Kerja	17
1.2. Jaminan Kematian	18
1.3. Jaminan Hari Tua	18
1.4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	19
2. Besar Iuran Program Jamsostek	20
3. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja	21
4. Program Daftar Sebagian Perusahaan	21

Bab III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	23
B. Alasan Pemilihan Lokasi	23
C. Jenis dan Sumber Data	
1. Jenis data	24
2. Sumber data	25
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Pengumpulan Data Primer	26
2. Pengumpulan data Sekunder	26
E. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	29
2. Sampel	29
3. Informan Kunci	30
F. Teknik Analisis Data	30
G. Definisi Operasional	31

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kota Malang	
1. Keadaan Perekonomian Kota Malang	33
2. Ciri Khas Kota Malang	34
3. Pendidikan di Kota Malang	35
4. Industri Kota Malang	36
B. Gambaran Umum Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kota Malang	
1. Profil	37
2. Visi, Misi, Tujuan, sasaran serta kebijakan	40
3. Tugas Pokok dan Fungsi, struktur Organisasi	42
4. Seksi Jamsotek Bidang Pengawasan dan K3	43
C. Efektivitas pasal 4 ayat (1) UU No. 3/1992 di Kota Malang	44
1. Substansial	47
2. Struktural	53
3. Kultural	59

Bab V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Peta Kota Malang 34



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Akademik Mahasiswa Fakultas Hukum UB	27
Tabel 2. Penilaian Akademik Mahasiswa Fakultas Hukum UB setelah disederhanakan	28
Tabel 3. Rincian Kategori keefektivan UU Jamsostek berdasar Jumlah tenaga kerja yang ikut serta program Jamsostek	29
Tabel 4. Kategori efektivitas hukum berdasar jumlah faktor yang efektif menurut teori Lawrence M. Friedman	31
Tabel 5. Data karyawan karyawan Disnakersos berdasar Tingkat pendidikan tahun 2011	38
Tabel 6. Data karyawan karyawan Disnakersos berdasar Tingkat golongan tahun 2011	39
Tabel 7 . Data karyawan karyawan Disnakersos berdasar Tingkat eselon tahun 2011	39
Tabel 8. Persentase jumlah tenaga kerja di Kota Malang	45
Tabel 9. Jumlah pekerja/buruh di Kota Malang	46
Tabel 10. Persentase jumlah tenaga kerja yang ikut serta Dalam program Jamsostek	46



ABSTRAKSI

ANDIKA HL TOBING, Hukum Perdata Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Oktober 2011, *Efektivitas Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi di Wilayah Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang)*, Dr. A. Racmad Budiono, SH.MH; Budi Santoso, SH.LLM.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai masalah Efektivitas Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Malang. Hal ini dilatarbelakangi dengan adanya pemberitaan mengenai masih belum efektifnya pelaksanaan program-program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, selain itu dari hasil pra-survey penulis juga memperoleh informasi mengenai masih adanya perusahaan di Kota Malang yang tidak melaksanakan amanat yang terkandung dalam penegasan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam upaya mengetahui kenyataan yang terjadi di lapangan khususnya di Kota Malang, maka metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris, mengkaji dan menganalisa permasalahan yang ditetapkan secara yuridis dan melihat fakta empiris secara obyektif. Kemudian, seluruh data yang ada dianalisa secara deskriptif kualitatif dan deskriptif analitis. Penulis mendapatkan data primer di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang, dengan mewawancarai Informan Kunci. Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada perusahaan yang belum sepenuhnya melaksanakan amanat Undang-undang Jaminan sosial Tenaga Kerja khusus pasal 4 ayat (1). Penulis juga mengumpulkan data-data sekunder dari Badan Pusat Statistik Kota Malang, Pengurus Cabang Konfederasi serikat Pekerja Seluruh Indonesia, dan PT. JAMSOSTEK Malang sebagai Badan Penyelenggara.

Berdasar hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa pelaksanaan amanat Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Malang sangat tidak efektif. Ketidakefektifan pelaksanaan disebabkan oleh faktor yang pertama yaitu faktor struktural. Dalam hal ini adalah pengawas bidang ketenagakerjaan yang kurang ketat dalam mengawasi dan kurang tegas untuk langsung menjatuhkan sanksi bagi pelanggar. Sedangkan faktor selanjutnya adalah faktor kultur. Dari hasil penelitian ditemukan kenyataan tentang perilaku pengusaha yang masih kurang memperdulikan kesejahteraan pekerja/buruhnya.

Menyikapi fakta-fakta tersebut di atas, penulis memiliki beberapa saran. Pertama kepada pemerintah pusat, penulis menyarankan bahwa perlu dilakukan penambahan jumlah pegawai pengawas di bidang ketenagakerjaan. Kedua, saran penulis terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang. Dalam menjalankan pengawasan, diperlukan ketegasan dari pengawas apabila menemukan pelanggaran oleh pengusaha. Selain itu, sosialisasi dan pembinaan bagi pengusaha oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang juga merupakan hal yang wajib dan mendesak untuk digalakkan guna menjadikan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja efektif.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara hukum, dimana hukum merupakan panglima atau pemimpinnya. Hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari sifat hukum yang selalu berada di tengah-tengah masyarakat dimana masyarakat sendiri senantiasa berkembang. Untuk itu, hukum wajib memiliki suatu efektivitas, apabila hukum sudah tidak efektif, maka tidak ada lagi yang bisa mengatur negara Indonesia menuju ke arah yang lebih maju. Dari dulu hingga kapanpun, kita selalu berurusan dengan hukum atau sistem hukum, tidak ada yang terlewat dari sistem hukum. Banyak sekali aturan dan peraturan yang memberlakukan hukum. Segala sesuatu yang mengatur kehidupan kita itu semua berkaitan dengan hukum.

Bercermin dari begitu pentingnya hukum di negara ini, maka pemerintah melalui lembaga legislatif melaksanakan pemikiran tersebut dengan membuat peraturan-peraturan perundang-undangan, sebagai bentuk nyata dari hukum yang bertujuan mengatur masyarakat. Mengingat peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional meningkat dengan disertai berbagai tantangan risiko yang dihadapi, pemerintah merasa perlu memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Maka, salah satu Peraturan perundang-undangan yang dibuat adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tujuan pembuatan Undang-undang

mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini adalah utamanya untuk memberikan jaminan ganti kerugian untuk tenaga kerja yang mengalami hal buruk saat bekerja, memberikan jaminan untuk kelangsungan hidup tenaga kerja di hari tuanya serta memberikan jaminan untuk pemeliharaan kesehatan tenaga kerja berikut keluarganya. Bahkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga menjamin adanya santunan kematian bagi keluarga sang tenaga kerja apabila tenaga kerja tersebut meninggal dunia.

Seperti yang dinyatakan oleh Gerry Silaban dalam Jurnalnya, bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berazaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih rendah dalam hubungan kerja.¹

Oleh karena itu, sebagai penjabaran Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha memegang tanggung jawab utama untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja. Dan sudah barang tentu, secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk melaksanakan dan meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan bagi tenaga kerjanya. Disamping itu, untuk mensukseskan program jaminan sosial tenaga kerja ini tenaga kerja juga sangat diharapkan berperan aktif dan ikut bertanggungjawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja.

¹ Gerry Silaban. *Jamsostek, Hambatan dan upaya mengejar kepesertaan. USU Digital Library*. Volume 1, Fakultas Hukum USU, Medan, 2004, Hlm. 1.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menumbuhkan kemandirian dan menjaga harkat dan martabat serta harga diri tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Sedangkan tujuan jaminan sosial tenaga kerja adalah mengurangi ketidakpastian masa depan tenaga kerja yang akan menunjukkan ketenangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kenyataan di negara Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 119.400.000 jiwa pada bulan Pebruari 2011.² Tenaga kerja tersebut terbagi-bagi di berbagai sektor pekerjaan, mulai dari Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, pekerja/buruh, karyawan, Polisi dan bahkan Pengangguran. Untuk jumlah pekerja/buruh sendiri adalah sebesar 34.500.000 jiwa.³ Dan dari jumlah pekerja/buruh tersebut, sesuai data dalam artikel Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia, data jumlah pekerja/buruh yang terdaftar aktif ikutserta di PT. Jamsostek adalah sebesar 9.970.000 jiwa.⁴ Apabila dimasukkan ke dalam persentase, maka besar persentase pekerja/buruh yang aktif ikutserta ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia adalah sebesar 28,89% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di Indonesia.

Pada tingkat provinsi, pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga masih belum sepenuhnya. Di Sumatera Utara misalnya, diperoleh data sebesar 40% tenaga kerja yang masih belum ikutserta ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan

² <http://tnp2k.wapresri.go.id> inilah jumlah angkatan kerja indonesia diakses tanggal 4 Oktober 2011

³ Berita Resmi Statistik No. 33/05/Th. XIV, 5 Mei 2011, hlm 7.

⁴ http://www.dpp.pkb.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=3417:kemenakertrans-jumlah-peserta-jamsostek-masih-rendah&catid=44:berita-nasional&Itemid=118 diakses tanggal 4 Oktober 2011

Transmigrasi Sumatera Utara. Beliau berjanji untuk terus mensosialisasikan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, karena hal ini sangat penting dan merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh. Hal senada juga dinyatakan oleh Humas PT.JAMSOSTEK, Sinco Simanullang. Data yang ada pada PT.JAMSOSTEK cabang Medan hingga 1 Maret 2010 sudah 129.066 pekerja/buruh yang ikut serta pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lain halnya dengan Ketua Umum Aliansi Pekerja Indonesia, Kolahman Saragih. Beliau langsung menitikberatkan kepada kelemahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Medan yang lemah dan kurang cepat melakukan penindakan.

"Ini membuktikan Disnakertrans lemah dalam melakukan pengawasan," Menurutnya (Kolahman Saragih), berdasarkan UU No 3/1992, setiap pengusaha yang tidak menyertakan karyawannya dalam program Jamsostek akan mendapatkan saksi pidana maksimal 5 tahun dan denda maksimal Rp500 juta. "Disnaker harus melakukan penindakan karena memiliki power untuk memberikan sanksi," pungkasnya.⁵

Kenyataan yang terjadi di tingkat nasional dan pada tingkat provinsi tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ternyata hampir linier dengan yang terjadi di tingkat Kabupaten/Kota. Hal ini ditunjukkan dengan ditemukannya kasus perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundangan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Di kawasan Kabupaten Malang, hanya setengah dari jumlah pekerja/buruh di wilayah tersebut yang ikutserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bukan hanya di Kabupaten Malang, di wilayah Kebayoran Lama, Jakarta selatan dan Kebon Jeruk, Jakarta

⁵ http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=131749:40-karyawan-di-sumut-tak-ikut-jamsostek&catid=15:sumut&Itemid=28 diakses tanggal 4 Oktober 2011

Barat masih terdapat ratusan karyawan yang belum terdaftar dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja.⁶

Melihat kenyataan dalam tataran nasional, provinsi, dan bahkan tingkat kota/kabupaten di Indonesia, peneliti menjadi tertarik untuk menemukan kenyataan yang ada di Kota Malang. Kota Malang merupakan kota beriklim sejuk yang terletak di Provinsi Jawa Timur Indonesia. Kota ini adalah kota terbesar nomor 2 di Jawa Timur. Di kota ini banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang pabrikan, konstruksi, jasa dan banyak lagi lainnya. Ukuran perusahaan di Kota Malang juga bervariasi, mulai dari perusahaan yang berukuran kecil, menengah hingga perusahaan yang berukuran besar. Perusahaan-Perusahaan tersebut menggunakan tenaga kerja yang jumlahnya tidak sedikit dalam menjalankan usaha.

Kembali meninjau kenyataan terkait kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut di atas, tampak jelas sekali akan adanya suatu ketidaksesuaian antara peraturan yang mengatur tentang kewajiban pengusaha mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja. Antara kewajiban pengusaha tersebut yang terdapat dalam pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*das sollen*) dengan fakta-fakta riil terkait pelaksanaan yang terjadi di lapangan, lebih tepatnya di perusahaan-perusahaan yang berkewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek (*das sein*). Ketidaksesuaian tersebut menunjukkan adanya permasalahan. Permasalahan tersebut menjadi suatu indikasi bahwa penerapan pasal 4 ayat (1)

⁶ <http://metro.kompasiana.com/2011/02/02/pengawasan-jamsostek-membre-ribuan-karyawan-tak-dapatkan-jaminan/> diakses tanggal 15 Agustus 2011

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga belum efektif. Hal inilah yang mendorong penulis untuk membahas lebih dalam mengenai kenyataan yang ada di Kota Malang. Bagaimanapun juga tetap dibutuhkan sebuah penelitian untuk mendapat kesimpulan yang tepat. Dalam hal ini, secara khusus mengenai Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lebih khusus lagi mengenai keefektifan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana efektivitas pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Yang dimaksud dengan tujuan penelitian adalah sasaran yang ingin dicapai atau diperoleh dari suatu penulisan. Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah: Untuk mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan pasal 4 ayat 1 Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Malang.

D. Manfaat

Manfaat dari penulisan skripsi ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan dalam rangka pengembangan pengetahuan hukum Ketenagakerjaan khususnya di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembentuk undang-undang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat undang-undang selanjutnya atau merevisi undang-undang yang sudah ada.

b. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pemerintah untuk memberikan pengawasan lebih atau hal – hal yang dianggap perlu, guna menegakkan hukum.

c. Bagi Pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengusaha untuk lebih memberikan perhatian terhadap peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

d. Bagi Pekerja/Buruh

Penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan buruh akan hak-hak yang seharusnya mereka terima.

e. Bagi mahasiswa pada umumnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Sehingga semakin menambah khasanah ilmu pengetahuan hukum, khususnya ilmu pengetahuan hukum perburuhan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I menguraikan tentang latar belakang yang mendasari dilakukannya penelitian, dalam latar belakang ini, penulis juga melengkapi dengan

alasan-alasan yang lengkap dan tepat. Selain latar belakang, penulis juga menempatkan rumusan masalah. Yaitu hal yang menjadi persoalan, dan jawaban dari persoalan itu yang ingin diketahui peneliti. Selanjutnya tujuan penelitian, merupakan hal yang menjadi maksud dari diadakannya penelitian. Kemudian manfaat penelitian, dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai dasar penulis melakukan penelitian. Berisi teori-teori ilmiah yang terkait dengan masalah dalam penelitian yang meliputi pengertian-pengertian umum, makna kata efektivitas, teori efektivitas oleh beberapa ahli hukum, dan tinjauan umum mengenai Jaminan Sosial tenaga Kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab III terdiri dari enam sub bab. Sub bab pertama membahas alasan pemilihan lokasi. Sub bab kedua menguraikan jenis dan sumber data dalam menyusun laporan penelitian ini. Sub bab ketiga menerangkan teknik pengumpulan data. Sub bab keempat menjelaskan tentang populasi dan sampel. Sub bab kelima tentang teknik analisa data. Sub bab keenam berisi definisi operasional.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai pembahasan dari rumusan masalah yang diangkat. Berawal dari pembahasan secara umum menuju pembahasan secara khusus.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya dan saran-saran yang diharapkan akan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Segala sumber tertulis penulis dalam menyusun laporan penelitian ini. Terdiri dari sumber buku, sumber perundang-undangan, dan juga sumber tertulis yang penulis dapatkan dari website internet.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Umum

1. Istilah - Istilah

a. Tenaga Kerja

Pengertian Tenaga Kerja sesuai pada Bab 1 pasal 1 angka 2 UU no 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat masyarakat. Makna asal tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan.⁷

b. Perlindungan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perbuatan melindungi, atau juga perbuatan menjadikan aman suatu tempat, lokasi atau subyek.⁸ Dalam konteks perlindungan untuk tenaga kerja adalah lebih kepada seperti yang dijelaskan dalam pengertian jaminan sosial tenaga kerja, yaitu memberi sebuah santunan untuk mengganti kerugian.

c. Pekerjaan dalam hubungan kerja

Merupakan suatu kegiatan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Dapat dinyatakan demikian karena pasti yang menjalankan adalah buruh, sesuai yang kita ketahui, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja yang

⁷ Abdul R Budiono. *Hukum Perburuhan*. Jakarta, Indeks, 2009, Hlm 9.

⁸ Pusat pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1997, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi II cetakan IX.

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedang perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret.⁹

d. Pekerja/buruh

Pengertian Pekerja/buruh sesuai pada Bab 1 pasal 1 angka 3 UU no 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

e. Pengusaha

Pengertian Pengusaha sesuai pada Bab 1 pasal 1 angka 5 UU no 13 tahun 2003 adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

2. Penegasan Pasal

a. Pasal 3 ayat (1), (2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja

- (1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta, Sinar Grafika. 2009, Hlm 45.

Sesuai penegasan Pasal 3 tersebut, mekanisme yang digunakan adalah asuransi dan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

b. Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja

(1) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Sesuai penegasan pasal 4 ayat (1) tersebut, maka ditemukan bahwa subyek hukum yang disorot adalah pengusaha. Dan karena mengikutsertakan adalah kewajiban pengusaha, maka diikutsertakan adalah hak pekerja/buruh.

B. Kajian Umum Efektivitas Hukum

Efektivitas berasal dari kata “efektif” yang berarti ada efeknya (akibat, pengaruh, kesannya) dapat membawa hasil, berdaya guna tentang tindakan. Efektivitas hukum adalah pengaruh hukum terhadap masyarakat, inti dari pengaruh hukum terhadap masyarakat adalah perilaku warga masyarakat sesuai dengan hukum yang berlaku.¹⁰ Kalau masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau yang dikehendaki oleh hukum, maka dapat dikatakan bahwa hukum yang bersangkutan adalah efektif.

Efektivitas diartikan sebagai taraf sampai sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya, hukum dikatakan efektif jika terjadi dampak hukum yang efektif.¹¹ Efektivitas hukum memiliki hubungan erat dengan usaha yang dilakukan

¹⁰ Soerjono Soekanto. *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*. Bandung, Remadja karya. 1985, Hlm 22

¹¹ Soerjono Soekanto. *Beberapa aspek Sosio Yuridis Masyarakat*. Jakarta, UI Press. 1983, Hlm 32

yaitu agar hukum yang diterapkan benar-benar hidup dalam masyarakat, artinya hukum benar-benar berlaku secara sosiologis. Berfungsinya hukum sedemikian itu sangat tergantung pada usaha menanamkan hukum tersebut, reaksi masyarakat dan jangka waktu menanamkan hukum tersebut. Penegakan hukum yang efektif tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan warga masyarakat secara aktif.

C. Kajian umum teori – teori efektifitas hukum

Kajian ini berisikan berbagai teori yang melandasi pemikiran penulis tentang efektifitas hukum. Terdapat berbagai macam teori yang membahas tentang efektivitas hukum.

1. Menurut Lawrence M. Friedman

Dalam bukunya, efektivitas suatu perundang – undangan sangat dipengaruhi 3 faktor, yaitu:¹²

1. Substansi Hukum, Norma-norma Hukum (peraturan, keputusan) yang dihasilkan dari produk hukum. Dalam hal ini yang menjadi substansi hukum adalah Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Struktur Hukum, yang dimaksud dengan struktur hukum adalah Kelembagaan yang diciptakan sistem hukum yang memungkinkan pelayanan dan penegakan hukum. Untuk mengetahui efektivitas Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini yang merupakan struktur hukum adalah Pengawas bidang ketenagakerjaan dan perusahaan asuransi..

¹² Lawrence M. Friedman, 1984, *American Law An Introduction Second Edition, Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, terjemahan oleh Wishnu Basuki, Jakarta, Penerbit PT. Tatanusa, 2001, hlm 7.

3. Budaya Hukum, merupakan ide, sikap, harapan, pendapat dan nilai yang ada di dalam pemikiran dan perilaku masyarakat hukum tempat peraturan dijalankan. Walaupun peraturannya sangat baik dan dilengkapi oleh aparat hukum yang cakap dalam menegakkannya, tanpa adanya budaya hukum yang kondusif di masyarakat, maka akan sulit sebuah produk perundang-undangan untuk berjalan secara efektif. Budaya hukum dalam penelitian ini adalah sikap pengusaha mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Menurut Satjipto Rahardjo

Seperti pada kajian umum yang penulis utarakan sebelumnya, Satjipto Rahardjo menambah 1 faktor lagi dari pendapat Lawrence M. Friedman yang dijadikan pedoman dalam penentuan efektifitas hukum, yaitu sarana dan prasana.¹³

3. Menurut Soerjono Soekanto

Beliau menyatakan, masalah pokok dari penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor – faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor yang dimaksud adalah:¹⁴

1. Hukum sendiri, dibatasi pada Undang-undang saja.
2. Penegak Hukum, pembentuk dan yang menerapkan hukum.

¹³ Satjipto Rahardjo, *masalah penegakan hukum*, Bandung, penerbit alumni, 1985, hlm. 14

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor – faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, Bandung, Penerbit Alumni, 2002, hlm. 5

3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Masyarakat tempat hukum tersebut berlaku.
5. Kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karya manusia dalam pergaulan hidup.

4. Menurut A. Mukthie Fajar

Faktor – faktor yang penting dalam penegakan hukum adalah:¹⁵

1. Substansial : Pengkaidahannya harus jelas dan tidak multi interpretasi.
2. Sturktural : Penegakan hukum sangat ditentukan oleh aparatur penegak hukumnya, yaitu orang – orang atau pejabat – pejabat yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan, pemeliharaan dan usaha – usaha untuk menegakkan hukum.
3. Kultural : Sikap para Yustisiabel sangat membantu penegakan hukum di suatu negara dan hal ini berhubungan erat dengan kebudayaan, pengetahuan dan pendidikan, semua sangat berpengaruh bagi kesadaran hukum para yustisiabel tersebut.
4. Menejerial : Pengorganisasian dalam penegakan hukum sangat penting, misal bagaimana menghindari tumpang tindih peraturan, penyebarluasan dan penyelesaian perkara agar tidak berlarut – larut.

Peneliti sendiri dalam penelitian mengartikan efektivitas ini lebih mengarah kepada teori efektivitas dari Lawrence M. Friedman. Secara garis besar, faktor

¹⁵ A. Mukhtie Fadjar, *Penegakan Hukum dan Hegemoni Kekuasaan, kuliah umum untuk pembukaan tahun akademik baru Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Malang, 2 sebtember 2002 hlm. 2

yang dapat mempengaruhi efektivitas dari pelaksanaan suatu produk hukum menurut Lawrence M. Friedman adalah faktor substansi, struktur dan budaya hukum. Untuk mengembangkan kinerja ketiga faktor tersebut dapat dibayangkan apabila faktor struktur hukum adalah sebuah mesin, maka substansi hukumnya adalah apa yang dihasilkan mesin tersebut. Sedangkan budaya hukum adalah apa atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan, menetapkan bagaimana mesin itu dipergunakan.

D. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁶ Rumusan ini menunjukkan dengan jelas bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja. Wujud perlindungan tersebut adalah santunan uang, dan pelayanan. Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain. Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko

¹⁶ Zulaini Wahab. *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001, Hlm 215

sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

1. Ruang lingkup Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial tenaga Kerja berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 adalah:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

1.1 Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian atau selama-lamanya atau cacat total selama-lamanya baik fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja.¹⁷ Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan kecelakaan Kerja (JKK). Kecelakaan Kerja adalah Kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

¹⁷ Ibid, hlm 219

1.2 Jaminan Kematian

Jaminan Kematian adalah santunan kematian berupa uang tunai dan santunan berupa uang untuk pengganti biaya pemakaman, seperti pembelian tanah, peti jenazah, kain kafan, transportasi serta hal-hal yang berkaitan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama, dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing dari tenaga kerja yang bersangkutan.¹⁸ Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (JKM).

1.3 Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua adalah santunan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja karena:¹⁹

- a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun; atau
- b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada Janda atau Duda atau anak yatim piatu. Yang dimaksud yatim piatu adalah anak yatim atau anak piatu, yang ada pada saat janda atau duda meninggal dunia masih menjadi tanggungan janda atau duda tersebut. Jaminan Hari Tua dapat dibayarkan kepada tenaga kerja yang belum mencapai usia 55 tahun. Yaitu dalam hal tenaga kerja telah mempunyai masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 tahun dan mengalami pemutusan

¹⁸ Ibid, hlm 221

¹⁹ Ibid, hlm 222.

hubungan kerja. Program jaminan hari tua dapat dibedakan antara program manfaat pasti dan iuran pasti:

- a. Program manfaat pasti (*defined benefit*), yaitu program yang manfaatnya ditetapkan dalam ketentuan yang mengaturnya, sedang iuran disesuaikan dengan manfaat tersebut.
- b. Program iuran pasti (*defined contribution*), yaitu program pensiun yang iurannya ditentukan dalam ketentuan yang mengaturnya, sedang manfaat bergantung pada akumulasi iuran dan hasil pengembangan.

Jaminan Hari Tua pada pokoknya termasuk dalam jenis program pensiun iuran pasti, di mana besar iuran telah ditentukan secara pasti dalam ketentuan yang mengaturnya, sedangkan manfaatnya bergantung dari akumulasi iuran yang terkumpul beserta hasil pengembangannya.

1.4 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah jaminan berupa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan.²⁰ Secara rinci kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak diberikan paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar yang meliputi:

- a. Rawat Jalan tingkat pertama;
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan;

²⁰ Ibid, hlm 225.

- c. Rawat inap;
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan;
- e. Penunjang diagnostik;
- f. Pelayanan khusus;
- g. Pelayanan gawat darurat.

2. Besarnya Iuran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Besarnya iuran program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sesuai Pasal 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha, yaitu : Kelompok I, II, III, IV dan V masing - masing sebesar 0.23%, 0.54%, 0.89%, 1.27% dan 1.74% dari upah sebulan.
Kelompok I, II, III, IV dan V merupakan pengelompokan berdasar Jenis Usaha.
- b. Jaminan hari tua sebesar 5.70% dari upah sebulan.
- c. Jaminan kematian sebesar 0.30% dari upah sebulan.
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebesar 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga dan 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. sedangkan

luran Jaminan Hari Tua 3.70% ditanggung oleh pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja. Khusus untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, tidak wajib pengusaha mengikutsertakan dalam PT. JAMSOSTEK sebagai badan penyelenggara. Pengusaha boleh mengikutsertakan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerjanya kepada badan penyelenggara lain, asalkan jaminan yang diperoleh sang tenaga kerja lebih baik.

3. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

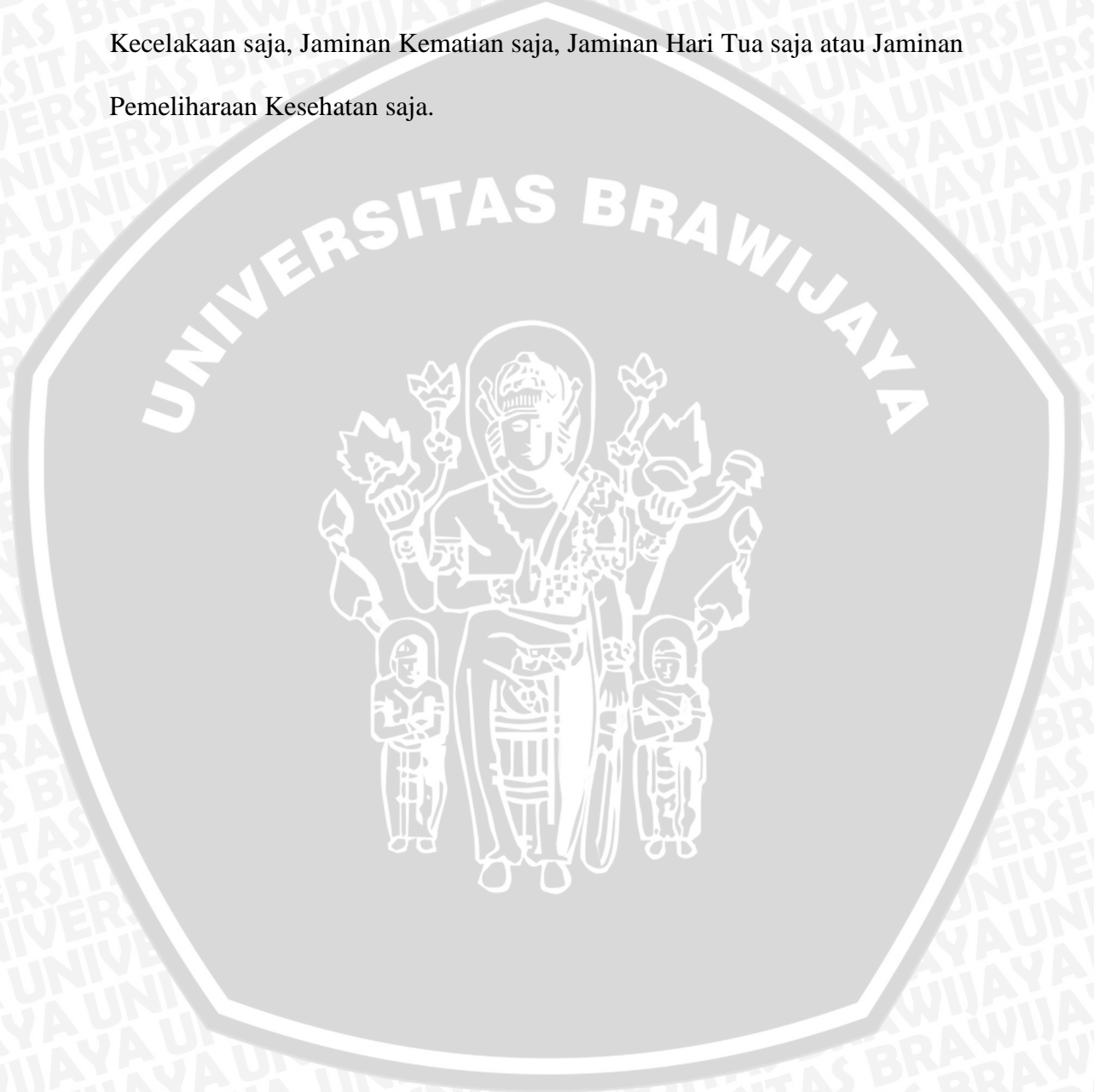
Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, menyumbangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.²¹ Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus menerima belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

4. Program Daftar Sebagian Perusahaan

Sesuai dengan penegasan pasal 19 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pengikutsertaan tenaga

²¹ Ibid, hlm 229.

kerja ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaan bisa dilakukan secara bertahap, tidak langsung ikut serta seluruh program namun hanya sebagian dari 4 program yang ada. Bisa jadi hanya Jaminan Kecelakaan saja, Jaminan Kematian saja, Jaminan Hari Tua saja atau Jaminan Pemeliharaan Kesehatan saja.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu sistem untuk memecahkan suatu persoalan yang terdapat dalam penelitian. Secara terperinci, metode penelitian adalah suatu sistem dalam penelitian yang terdiri dari prosedur dan teknik yang perlu dilakukan dalam suatu penelitian.²²

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Karena ingin mengetahui efektifitas pasal 4 ayat (1) Undang–Undang Nomor 3 Tahun 1992. Pendekatan yuridis digunakan untuk mengkaji permasalahan dari aspek hukum yaitu pasal 4 ayat (1) Undang–Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk mengkaji langsung terhadap efektifitas pelaksanaan pasal 4 ayat (1) Undang–Undang no 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

B. Alasan Pemilihan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Wilayah Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

1. karena belum ada yang melakukan penelitian skripsi di wilayah ini
2. karena wilayah tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang merupakan wilayah yang banyak dihuni perusahaan-perusahaan baik besar, menengah ataupun kecil. Dan di wilayah yang banyak terdapat perusahaan-perusahaan tersebut rentan sekali adanya pelanggaran pasal-

²² Mohammad Nasir, *metode penelitian*, Jakarta, Sinar Grafika, 1986, hlm. 51

pasal yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Harus ada sebuah penelitian yang menunjukkan keadaan sebenarnya.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

Data primer dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dalam wawancara langsung pada informan kunci. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja bidang pengawasan dan pegawai PT.JAMSOSTEK. Data tersebut terkait dengan:

- 1) Hambatan dalam pelaksanaan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja oleh perusahaan.
- 2) Upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial untuk menanggulangi hambatan yang ada, berkaitan dengan pasal 4 ayat (1) Undang-undang No 3 Tahun 1992.
- 3) Jumlah keikutsertaan pekerja/buruh pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di wilayah Kota Malang.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data tambahan untuk melengkapi data primer, yang diperoleh dari studi kepustakaan terhadap Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, peraturan

perundang-undangan lain yang terkait, data yang diperoleh dari pengkajian literatur, internet dan data-data tertulis lainnya yang terkait dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian.

2. Sumber data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh penulis dari dua sumber, yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara langsung dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan sosial Kota Malang yang membidangi bidang pengawasan dan K3 Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pegawai PT.JAMSOSTEK Malang, Pengusaha, Pengurus KSPSI cabang Malang.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari luar lokasi objek penelitian yang mencakup informasi yang telah dikumpulkan dan relevan dengan permasalahan yang ada. Terdiri dari studi kepustakaan yang dilakukan di PDIH Fakultas Hukum Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya dan Perpustakaan Kota Malang. Selain itu juga dengan penelusuran situs di internet, studi pustaka terhadap literatur, berkas-berkas data penting dari PT. JAMSOSTEK Malang, data dari Balai Pusat Statistik Kota Malang, data-data dari perusahaan, kamus hukum maupun tulisan-tulisan dalam bentuk lain yang terkait dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

1. Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data melalui wawancara (*interview*). Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara lisan dengan narasumber. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab terarah (*indirect interview*) yang memperhatikan:²³

- a. Rencana pelaksanaan wawancara.
- b. Mengatur daftar pertanyaan.
- c. Memperhatikan karakteristik yang diwawancarai.
- d. Membatasi aspek-aspek dari masalah yang diperiksa.

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada pegawai Dinas Tenaga kerja dan sosial Kota Malang Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Pengawasan dan K3 yang dapat menceritakan dan menggambarkan kondisi perusahaan di Kota Malang yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program jamsostek. Kemudian juga wawancara kepada pegawai PT.JAMSOSTEK Malang, Pengusaha, Anggota Pengurus KSPSI cabang Malang.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data dan dokumen yang didapat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang berupa hasil

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1986, hlm. 229.

dokumentasi, berkas-berkas penting, serta penelusuran Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2004 tentang pembentukan, kedudukan, tugas pokok, fungsi dan struktur Organisasi Dinas Daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kota Malang, Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang uraian tugas, fungsi dan tata cara kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, data dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Malang, data dari Balai Pusat Statistik Kota Malang dan berkas-berkas yang didapat dari PT JAMSOSTEK Malang. Juga menggunakan literatur, penelusuran internet, kliping koran, dan penelusuran peraturan perundang-undangan seperti pasal-pasal dalam Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja serta data-data tertulis yang terkait dengan permasalahan yang dikaji.

Selanjutnya peneliti membuat *range* persentase jumlah tenaga kerja di Kota Malang yang terdapat dalam data yang diperoleh dari data sekunder tersebut analog dengan penilaian akademik mahasiswa di Fakultas Hukum Brawijaya, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Akademik Mahasiswa
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Range nilai	Nilai Mahasiswa (dalam alfabet)
0 – 44	E

> 44 – 50	D
> 50 – 55	D+
> 55 – 60	C
> 60 – 69	C+
> 69 – 75	B
> 75 – 80	B+
> 80 – 100	A

Sumber: Bagian Akademik Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang

Untuk mempermudah penulis dalam menetapkan kategori Keefektifan, maka penulis membuat rincian penilaian berdasar *range* penilaian akademik mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang dengan sedikit penyederhanaan sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Akademik Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya setelah disederhanakan

Range Nilai	Nilai mahasiswa (dalam Alfabet)
0 - 44	E
> 44 - 55	D
> 55 - 69	C
> 69 - 80	B
> 80 - 100	A

Sedangkan *range* persentase jumlah tenaga kerja di Kota Malang yang telah ikut serta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikaitkan dengan kategori ketidak efektifan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Rincian Kategori Keefektifan UU Jamsostek
Berdasar Jumlah Tenaga Kerja Yang Ikut Serta Program Jamsostek

Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang Ikut Serta Program Jamsostek	Kategori
0% - 44%	Sangat tidak efektif
> 44% - 55%	Tidak efektif
> 55% - 69%	Cukup efektif (batas minimal)
> 69% - 80%	Efektif (batas standard)
> 80% - 100%	Sangat efektif

Dengan demikian, melalui data sekunder ini, maka akan ditemukan masuk dalam kategori apakah keikutsertaan Jamsostek pekerja/buruh di Kota Malang.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuhan, gejala–gejala, nilai tes atau peristiwa– peristiwa sebagai sumber data yang punya karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.²⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang tidak efektif mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Malang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.²⁵ Sampel dalam penelitian ini adalah 1 perusahaan diambil dari

²⁴ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003, hlm. 141

²⁵ Ibid, hlm. 144

perusahaan yang tidak efektif mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Informan Kunci

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang sebagai informan kunci. Hal tersebut karena Informan Kunci memahami dan mengetahui secara pasti mengenai permasalahan berkaitan dengan efektivitas pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian pegawai PT.JAMSOSTEK, dan pengurus KSPSI Kota Malang juga peneliti jadikan informan kunci.

F. Teknik Analisis Data

1. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati, serta tindakan melalui pengamatan sebagai sumber utama.²⁶ Sumber utama dalam penelitian ini adalah seperti yang dijelaskan sebelumnya di bagian Sumber Data. Analisis deskriptif kualitatif untuk data yang diperoleh dari hasil wawancara yang disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas. Untuk mendapatkan tingkat efektivitas yang tepat dari 3 faktor yang penulis

²⁶ L.J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remadja Rosdakarya, 2000, hlm. 112

bahas menurut teori Lawrence M. Friedman, maka penulis membuat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori efektivitas hukum berdasar jumlah faktor yang efektif menurut teori Lawrence M. Friedman

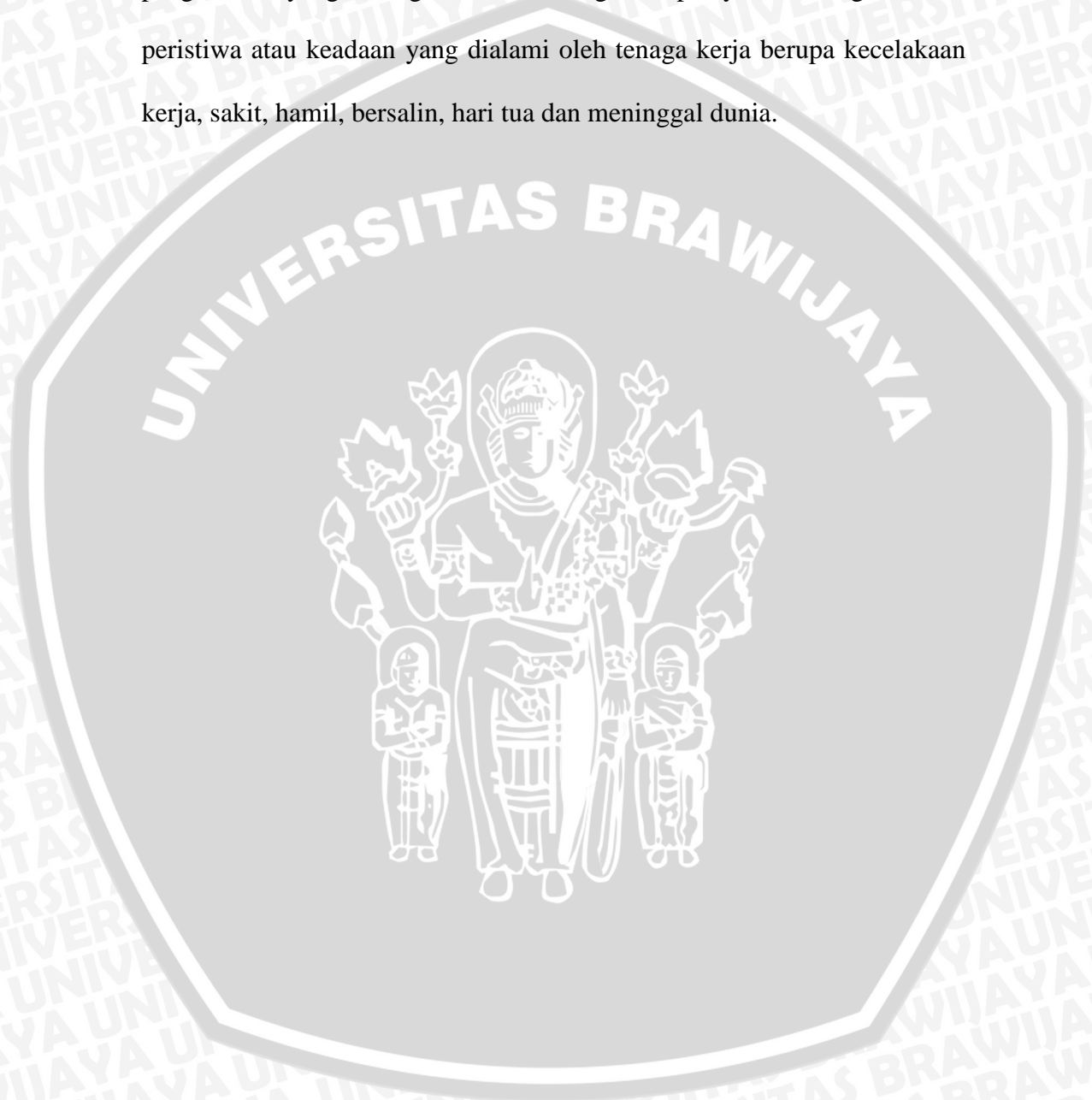
Jumlah Faktor yang efektif	Kategori efektivitas
3 faktor efektif	Efektif
2 faktor efektif	Tidak efektif
≤ 1 faktor efektif	Sangat Tidak efektif

- Analisis isi atau *Content Analysis* untuk mencermati dokumen-dokumen yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, dan PT.JAMSOSTEK Malang yang berkaitan dengan pelaksanaan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja

G. Definisi Operasional

- Efektivitas hukum yaitu pengaruh hukum terhadap masyarakat agar perilaku warga masyarakat sesuai dengan hukum yang berlaku. Apabila faktor Substansial, Struktur, dan Kultur memperoleh nilai efektif. Selain itu, > 55% pekerja/buruh ikutserta pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum kota Malang

1. Keadaan Perekonomian Kota Malang

Kota Malang merupakan Kota yang dihuni oleh banyak industri. Data tahun 2000 menyebutkan kontribusi yang cukup signifikan membangun perekonomian Kota Malang yaitu dari sektor industri pengolahan, kemudian diikuti oleh sektor perdagangan, hotel dan restoran, sektor jasa-jasa, dan sektor keuangan. Sedangkan sektor lainnya meliputi sektor pengangkutan dan komunikasi, pertambangan, pertanian, bangunan, listrik, dan gas rata-rata 2-3%. Total kegiatan ekonomi tahun 1999 menunjukkan sektor perdagangan, hotel dan restoran menjadi penyumbang terbesar kedua. Nilainya Rp 1,8 triliun. Sebesar 61 persen dari penduduk usia produktif kota ini mencari nafkah di sektor perdagangan. Selain perdagangan, Kota Malang juga dikenal dengan industrinya. Berbagai macam industri seperti makanan, minuman, kerajinan emas dan perak sampai garmen berdiri di kota ini. Kawasan Kotalama penuh dengan industri berukuran sedang sampai besar, juga kerajinan keramik. Kerajinan keramik di Dinoyo misalnya, mulai berkembang dan mendapatkan tempat di kalangan pencinta keramik di Tanah Air. Sektor industri, yang merupakan 37 persen dari total kegiatan perekonomian, menjadi penyumbang terbesar. Nilainya Rp 2,26 triliun. Komoditas industri ini mampu menembus pasaran ekspor. Hanya sayangnya



realisasi ekspor Kota Malang belakangan ini nilainya terus menurun. Dari total nilai 74,5 juta dolar AS, menurun setengahnya menjadi 30,9 juta dolar AS pada tahun 1999, dan tahun 2000 turun lagi menjadi 20,1 juta dolar AS. Kawasan perdagangan seperti Jalan Merdeka Timur atau Jalan Pasar Besar mampu melayani kebutuhan warga. Tidak hanya kebutuhan warga Kota Malang melainkan juga warga sekitar seperti dari Blitar, Kediri, dan Tulungagung.

Gambar 1. Peta Kota Malang



Sumber: Googlemaps.com

2. Ciri Khas Kota Malang

Malang dikenal memiliki dialek khas yang disebut **Boso Walikan**, yaitu cara pengucapan kata secara terbalik, misalnya *Malang* menjadi *Ngalam*, *bakso* menjadi *oskab'* *burung* menjadi *ngurub*, dan contoh lain seperti *saya bangga arema menang-ayas bangga arema nganem* . Gaya bahasa

masyarakat Malang terkenal egaliter dan blak-blakan, yang menunjukkan sikap masyarakatnya yang tegas, lugas dan tidak mengenal basa-basi.²⁷

3. Pendidikan di Kota Malang

Malang juga dikenal sebagai Kota Pendidikan, karena memiliki sejumlah perguruan tinggi ternama. Perguruan tinggi negeri termasuk Universitas Brawijaya (UB), Universitas Negeri Malang (UM Malang), Universitas Islam Negeri Malang (UIN MALANG), Akademi Penyuluh Pertanian (APP), Politeknik Negeri Malang (POLINEMA Brawijaya), Politeknik Kesehatan Malang (POLTEKES), serta terdapat cabang Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN), Politeknik Kota Malang (POLTEKOM). Beberapa perguruan tinggi swasta terkemuka diantaranya: Universitas Muhammadiyah Malang (UNMUH), Universitas Merdeka (UNMER), Universitas Gajayana (UNIGA), Universitas Islam Malang, Sekolah Tinggi Teknik Atlas Nusantara, Sekolah Tinggi Informatika & Komputer Indonesia, Universitas Kanjuruhan, Universitas Wisnu Wardhana, STIE Malangkucecwara, Perguruan Tinggi ASIA, Universitas Widyagama, Universitas Wisnuwardhana, Institut Teknologi Nasional, STIBA Malang, Universitas Ma Chung, Sekolah Tinggi Teologi Satyabhakti, Sekolah Tinggi Filsafat Teologi Widya Sasana dan lain sebagainya. Sebagai kota pendidikan, banyak mahasiswa berasal dari luar Malang yang kemudian menetap di Malang, terutama dari wilayah Indonesia Timur seperti Bali, Nusa Tenggara, Sulawesi, Kalimantan, Maluku, dan Papua, bahkan dari luar negeri sekalipun.

²⁷ www.wikipedia.com diakses tanggal 17 september 2011

4. Industri di Kota Malang

Kota Malang memiliki pola pertumbuhan industri yang unik, dimana sebagian besar industrinya disokong oleh sektor industri kecil dan mikro. Hanya terdapat beberapa industri manufaktur besar yang terdapat di Kota Malang sebagian disusun atas industri manufaktur padat karya.

Industri Manufaktur

- Industri Rokok
- Industri Tekstil & Garmen

Industri Kecil dan Mikro

- Industri Tempe dan Keripik Tempe
- Industri Makanan & Minuman
- Industri Kerajinan Kaos Arema
- Industri Kerajinan Sarung Bantal Dekorasi
- Industri Kerajinan Rotan
- Industri Kerajinan Mebel
- Industri Kerajinan Topeng Malangan
- Industri Kerajinan Lampion
- Industri Kerajinan Patung & Taman
- Industri Kerajinan Keramik & Gerabah
- Industri Advertising dan Percetakan

Kompleks Industri Manufaktur & Sentra Industri Mikro

- Kompleks Industri Karya Timur
- Kompleks Industri Karanglo

- Kompleks Industri Pandanwangi
- Sentra Industri Keripik Tempe Sanan
- Sentra Industri Mebel Blimbing
- Sentra Industri Rotan Arjosari
- Sentra Industri Keramik Dinoyo
- Sentra industri sarang burung

B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Sosial kota Malang

1. Profil Dinas tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang

Sesuai dengan amanat UUD Republik Indonesia Tahun 1945 Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Sebagai konsekwensinya maka Pemerintah Kota Malang sebagai daerah Otonomi mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri atas dasar kebijakan dan inisiatif pembiayaan serta dilakukan oleh perangkat daerah sendiri, di samping dana dari pemerintah pusat yang telah diatur dalam Undang-Undang.

Dinas tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Ketenagakerjaan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan Walikota. Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan otonomi daerah yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan Otonomi daerah, maka Pemerintah Kota Malang dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang uraian

tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang telah menentukan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi ketenagakerjaan dan Sosial dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah yang nyata dinamis, dan bertanggung jawab.

Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang beralamat di Perkantoran Terpadu Gedung B lantai 3 jalan Mayjen Sungkono Malang. Jumlah karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial sebanyak 61 orang Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan tingkat pendidikan, tingkat golongan, dan tingkat eselon. Dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Data Karyawan Karyawati Dinas Tenaga Kerja dan Sosial berdasarkan Tingkat Pendidikan tahun 2011

No.	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	S2	4	3	7
2.	S1	19	14	33
3.	D3	3	1	4
4.	SMA/STM	11	5	16
5.	SMP	0	0	0
6.	SD	1	0	1
Jumlah		38	23	61

Sumber: Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Sosial

Tabel 6. Data Karyawan Karyawati Dinas Tenaga Kerja dan Sosial berdasarkan tingkat golongan tahun 2011

No.	Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	IV/c	1	0	1
2.	IV/b	1	1	2
3.	IV/a	2	4	6
4.	III/d	11	5	16
5.	III/c	1	4	5
6.	III/b	7	5	12
7.	III/a	6	1	7
8.	II/d	1	1	2
9.	II/c	3	1	4
10.	II/b	2	0	2
11.	II/a	3	0	3
12.	I/a	1	0	1
Jumlah		39	22	61

Sumber: Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Sosial

Tabel 7. Data Karyawan Karyawati Dinas Tenaga Kerja dan Sosial berdasarkan Tingkat Eselon Tahun 2011

No.	Eselon	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	II. A	1	0	1
2.	II. B	1	0	1
3.	III. A	1	3	4
4.	III. B	1	0	1
5.	IV. A	10	4	14
6.	IV. B	0	1	1
Jumlah		14	8	22

Sumber: Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Sosial

2. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang

Visi dari dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang yaitu:

“Terciptanya Perluasan Lapangan Kerja, Perlindungan, Hubungan Industrial, dan Kesejahteraan Sosial”

Misi Dinas tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang adalah:

1. Meningkatkan Pelatihan dan Keterampilan tenaga kerja yang handal dalam menghadapi pasar kerja
2. Menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja
3. Mewujudkan Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan dalam bekerja
4. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan serta penyuluhan bidang ketenagakerjaan dan sosial
5. Mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif
6. Menetapkan sistem informasi bidang ketenagakerjaan dan sosial
7. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang ketenagakerjaan dan sosial

Tujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan sosial dalam kurun waktu 5 tahun (2009 s/d 2013) ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelayanan administrasi, sarana dan prasarana bidang ketenagakerjaan dan sosial
2. Menciptakan kualitas SDM dan Kinerja bidang Ketenagakerjaan dan Sosial
3. Mewujudkan pelaporan keuangan, capaian kinerja yang tertib dan lancar

4. Menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas
5. Menciptakan kemandirian masyarakat dan mengurangi jumlah pengangguran
6. Meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan bekerja
7. Meningkatkan kualitas kelembagaan sosial bagi anak jalanan, anak cacat dan wanita tuna susila

Sasaran Dinas tenaga Kerja dan Sosial antara lain:

1. Terciptanya kelancaran pelayanan administrasi, keamanan, dan kebersihan kantor
2. Terwujudnya kualitas Sumber Daya Manusi dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur
3. Terwujudnya pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tertib
4. Tersedianya tenaga kerja dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
5. Terbentuk dan berkembangnya wirausaha
6. Terwujudnya perlindungan lembaga dan jaminan sosial Tenaga Kerja
7. Terlaksananya penanganan masalah sosial bagi orang terlantar dan sakit HIV/AIDS
8. Terlaksananya bimbingan dan terwujudnya kemandirian anak cacat
9. Terbentuknya anak jalanan yang mandiri dan berketerampilan
10. Terbentuknya tertib anjal, razia gepeng, dan wanita tuna susila pada tempatnya

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial merupakan strategi implementasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang dalam kaitannya dengan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kota Malang yaitu “Meningkatkan kualitas Sumber Daya Tenaga Kerja, Hubungan Tenaga Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja sesuai dengan martabat dan moral agama”

3. Tugas Pokok dan Fungsi, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja dan Sosial melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang sosial dan ketenagakerjaan. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya aparatur untuk meningkatkan kinerja adalah:

1. Pelaksanaan kegiatan bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja yang meliputi perluasan, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pemberdayaan balai latihan kerja;
2. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
3. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);
4. Pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
5. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
6. Pengevaluasian dan pelaporan tugas pokok dan fungsi;

Menurut Peraturan Walikota Malang Nomor : 57 tahun 2008 tentang Uraian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan sosial Kota

Malang, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

Pasal 4

- (1) Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial, terdiri dari:
 - a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Penyusunan Program;
 - 2) Subbagian Keuangan;
 - 3) Subbagian Umum;
 - c. Bidang sosial, terdiri dari:
 - 1) Seksi Pengembangan Potensi, Profesi dan Swadaya Sosial
 - 2) Seksi Rehabilitasi Sosial
 - 3) Seksi bantuan dan Perlindungan Sosial
 - d. Bidang Pelatihan dan Penempatan, terdiri dari:
 - 1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Penempatan Kerja;
 - e. Bidang hubungan industrial, terdiri dari:
 - 1) Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 - 2) Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja;
 - 3) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan;
 - f. Bidang Pengawasan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, terdiri dari:
 - 1) Seksi Norma Kerja;
 - 2) Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
 - 3) Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - g. Unit Pelaksana Teknis (UPT)
 - h. Kelompok Jabatan Fungsional
- (2). Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

4. Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Pengawasan dan K3

Masih menurut peraturan Walikota Malang Nomor : 57 tahun 2008 tentang Uraian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan sosial Kota Malang, tugas pokok dan fungsi Seksi Jaminan Sosial adalah sebagai berikut:

Pasal 29

- (1). Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- (2). Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Jaminan Sosial tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - a. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana program kegiatan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Jamsostek di Perusahaan;
 - b. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma Jamsostek, jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Hari Tua (JHT);
 - c. pelaksanaan monitoring dan pemeriksaan terhadap laporan kecelakaan kerja;
 - d. pelaksanaan kordinasi dengan badan penyelenggara jamsostek dengan pelaksanaan program jamsostek;
 - e. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
 - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

C. Efektivitas pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 di Kota Malang

Penulis telah selesai melakukan penelitian terhadap data-data yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang berkaitan dengan jumlah perusahaan di Kota Malang, jumlah Tenaga Kerja di Kota Malang dan jadwal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang. Kemudian data mengenai jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja di Kota Malang yang telah didapat tersebut penulis masih sesuaikan dengan data jumlah tenaga kerja dari Badan Pusat Statistik Kota Malang, kemudian dipertemukan dengan data yang penulis dapatkan dari PT. JAMSOSTEK Malang. Tentunya data yang penulis dapatkan dari PT. JAMSOSTEK Malang merupakan data mengenai jumlah kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, data yang berkaitan dengan jumlah perusahaan yang ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan juga jumlah tenaga kerja yang ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sesuai dengan metode penelitian yang penulis rencanakan, dari data

lengkap yang diperoleh tersebut, penulis memperoleh presentase keikutsertaan Jaminan Sosial Pekerja sekota Malang. Selanjutnya penulis meletakkan ke dalam kategori yang sudah dibuat. Penulis juga melakukan wawancara dengan Informan Kunci, yaitu Drs. Agung Hariadi. Beliau merupakan Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang. Penulis juga melakukan wawancara dengan pegawai PT.JAMSOSTEK Malang serta Wakil Ketua KSPSI cabang Kota Malang. Dari seluruh kegiatan penulis di atas, maka penulis menyusun hasil penelitian sebagai berikut:

Jumlah penduduk Kota Malang per 30 Maret 2011 adalah sejumlah 894.653 jiwa.²⁸ Jumlah tenaga kerja di Kota Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Persentase jumlah tenaga kerja di Kota Malang

Penduduk Kota Malang	Tenaga Kerja di Kota Malang	Persentase
894.653 orang	392.706 orang	43,89%

Sumber: Balai Pusat Statistik Malang. Data diolah September 2011

Menurut perhitungan penulis didasarkan pada data-data yang valid berkaitan dengan kependudukan dan jumlah tenaga kerja di Kota Malang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, yaitu 43,89% penduduk Kota Malang merupakan tenaga kerja. Dari data jumlah tenaga kerja di Kota Malang, kemudian penulis mencari jumlah pekerja / buruh Kota Malang. Karena sulitnya menemukan data riil jumlah Pekerja/Buruh Kota Malang, maka kemudian penulis menggunakan persentase buruh di Indonesia untuk kemudian dianalogkan dengan keadaan di Kota Malang. Jumlah pekerja/buruh di Indonesia adalah sebesar 28% dari jumlah

²⁸ Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

tenaga kerja Indonesia. Setelah dihitung, maka dicapai perhitungan sebagai berikut:

Tabel 9. Jumlah Pekerja/Buruh di Kota Malang

Tenaga Kerja di Kota Malang	Persentase Pekerja/Buruh dibanding jumlah tenaga Kota Malang	Jumlah Pekerja/buruh di Kota Malang
392.706 orang	28%	109.957 orang

Apabila ditinjau dari sisi upah minimum kota, seharusnya seluruh pekerja sektor formal di Kota Malang ikutserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dapat dinyatakan seperti itu karena besar upah minimum Kota Malang adalah 1.079.887 rupiah, dan sesuai Peraturan Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tiap pekerja yang upah perbulannya minimal 1.000.000 rupiah wajib ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jadi, seharusnya sejumlah 109.957 orang di Kota Malang wajib terdaftar di PT. JAMSOSTEK. Kemudian, berdasar data yang ada di PT. JAMSOSTEK Malang, penulis menyusun hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 10. Persentase jumlah tenaga kerja yang ikut serta dalam program Jamsostek

Jumlah Pekerja/buruh di Kota Malang	Jumlah Pekerja/buruh di Kota Malang yang ikut serta program Jamsostek	Persentase
109.957 orang	41.410	37,6%

Data diolah September 2011

Persentase yang didapat adalah 37,6% dan menurut kategori efektivitas yang penulis buat masuk dalam kategori Sangat tidak efektif. Hasil persentase ini merupakan bagian untuk penilaian dari faktor kultural yang akan penulis bahas pada sub bab selanjutnya.

Selanjutnya penulis membahas mengenai faktor-faktor yang dikemukakan Lawrence M. Friedman berkaitan dengan kenyataan di lapangan selama penelitian. Demikian pembahasannya:

1. Substansial

Seperti yang telah dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, bahwa Efektivitas peraturan perundang-undangan dilihat dari 3 faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan teori tersebut, penulis akan mulai melakukan pembahasan. Penulis akan mengawali untuk membahas faktor yang pertama, yaitu faktor Substansial. Membahas faktor substansial berarti membahas Undang-undangnya atau peraturannya. Apakah Undang-undang sudah baik, memenuhi keinginan seluruh masyarakat atau belum atau mungkin bahkan sama sekali tidak berpihak pada kepentingan masyarakat dan malah merugikan. Ditinjau secara umum, isi dari Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah baik dan menunjang keefektifan. Dapat penulis nyatakan demikian, karena isi Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah mengenai hal-hal yang memang sangat perlu dalam hal tujuan makin menunjang kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini menjalankan amanat Undang-Undang Dasar 1945 pasal 34 ayat (2).²⁹ Isinya mengenai hak pekerja dan kewajiban perusahaan atau pengusaha. Mulai dari ganti kerugian yang diperoleh pekerja bila mengalami kecelakaan saat bekerja, santunan untuk keluarga pekerja apabila pekerja meninggal dunia, jaminan untuk kesehatan pekerja dan keluarganya serta dalam Undang-

²⁹ Wawancara dengan Bapak Sunari, SE. Wakil ketua Konfederasi SPSI Kota Malang tanggal 6 Oktober 2011.

undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga diatur tentang kesejahteraan di hari tua sang pekerja.

Semua jaminan tersebut dilaksanakan dengan sistem asuransi yang preminya cukup ringan dan dibayarkan setiap bulannya. Kebaikan Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bukan hanya dapat dirasakan oleh pekerja, namun juga dapat dirasakan oleh pengusaha. Sebagai ilustrasi, apabila suatu perusahaan padat karya seperti perusahaan rokok yang mempekerjakan banyak tenaga kerja, tidak ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, suatu ketika terjadi kecelakaan kerja yang menimpa setengah dari pekerjanya, bisa dibayangkan betapa banyak uang segar yang harus diberikan perusahaan kepada para pekerja untuk berobat atau kepada para keluarga pekerja apabila pekerja meninggal dunia. Bandingkan dengan perusahaan padat karya yang mempekerjakan banyak tenaga kerja dan mengikutsertakan seluruh tenaganya pada program Jaminan sosial Tenaga Kerja, memang setiap bulan perusahaan membayar premi pada badan penyelenggara, tetapi apabila terjadi kecelakaan kerja besar seperti pada ilustrasi sebelumnya, dan mewajibkan pemberian uang kepada pekerja guna berobat, maka perusahaan tidak perlu khawatir karena klaim akan dibayarkan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sisi baik dan positif dari Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat kita temukan lagi bila kita menengok pada ketentuan pidana pada pasal 29 dan pasal 30 Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penegasan Pasal 29 sebagai berikut:

1. Barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); pasal 19 ayat (2); pasal 22 ayat (1); dan pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,-
2. Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 bulan.
3. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Sedangkan penegasan pasal 30 adalah sebagai berikut:

Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administrasi, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 29 dengan dalam ayat-ayatnya menegaskan bagi pelanggar pasal 4 ayat (1) Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan dijatuhi pidana. Begitu juga dengan penegasan dalam pasal 30 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, dinyatakan akan ada sanksi tambahan selain sanksi pidana yang sudah ditentukan.

Sanksi sebagaimana tersebut dalam pasal 30 adalah sanksi administratif seperti yang diatur dalam Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada intinya Pasal 47 Peraturan Pemerintah tersebut menentukan:

- a. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 12 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dan Pasal 19 serta Pasal 20 ayat (1), dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan ijin usaha.
- b. Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2% untuk setiap

bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.

- c. Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Seperti pada rata-rata peraturan perundang-undangan yang lain ketentuan sanksi dicantumkan untuk menimbulkan rasa jera bagi para pelanggarnya, dalam pasal-pasal ini sudah cukup tegas dan jelas hukuman bagi pelanggarnya. Kita semua memahami, faktor sanksi merupakan faktor yang menjamin kepastian hukum. Untuk itulah, adanya bagian yang mengatur tentang ketentuan pidana, dan sanksi tambahan, penulis nyatakan sebagai salah satu faktor pendukung efektivitas peraturan perundang-undangan. Untuk makin memperjelas pembaca dan pelaksana dari Undang-undang, maka pembuat undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja melengkapinya dengan Penjelasan Undang-undang. Penjelasan Undang-undang ini sendiri cukup jelas, serta dalam penjelasan juga dijelaskan mengenai hal-hal yang sekiranya tidak mudah dimengerti dan dipahami oleh pembacanya. Selain daripada itu, Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga memiliki peraturan pelaksanaan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tujuan pembuatan Peraturan Pemerintah ini adalah untuk memandu pelaksana Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara teknis. Jadi hal-hal teknis pelaksanaan Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

Sosial Tenaga Kerja. Peraturan Pelaksanaan Program jaminan Sosial Tenaga Kerja ini sudah direvisi sebanyak 6 kali dan yang terbaru adalah Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2009. Sebuah Undang-undang yang dilengkapi dengan Peraturan Pelaksanaan, tentunya jelas akan membuat Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ini makin jelas serta bisa dilaksanakan dengan baik. Dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 Juga dilengkapi dengan penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 beserta lampiran-lampirannya.

Keefektivan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ini makin nyata dan didukung lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-04/MEN/1993 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bahkan khusus untuk wilayah Jawa Timur, untuk makin menunjang keefektivan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 beserta Peraturan-Peraturan pelaksanaannya, Gubernur Jawa Timur menetapkan Peraturan gubernur Jawa Timur Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pada pasal 86 ayat (3) dan pasal 99 juga diatur mengenai kewajiban pengusaha mengikutsertakan tenaga kerjanya pada Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Khusus mengenai pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, bila ditinjau dari sudut pandang Undang-Undang, maka keefektifannya

sama dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 itu sendiri. Namun, ternyata terdapat kelemahan dalam Undang-Undang ini. Hal itu tentunya juga mengurangi efektivitas pasal 4 ayat (1). Kelemahan tersebut terletak pada pasal 19 Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini. Pasal 19 tersebut menegaskan mengenai pentahapan kepesertaan. Penegasannya adalah sebagai berikut:

1. Pentahapan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
2. Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pengusaha wajib memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-undang ini.
3. Tata cara pelaksanaan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 19 sendiri dapat menyebabkan Undang-Undang ini tidak efektif karena dapat dijadikan alasan pembenar bagi pengusaha-pengusaha yang tidak patuh. Selain pada pasalnya yang ke 19, terdapat kelemahan juga dalam Undang-undang ini, yaitu pada pasal 29 ayat (3) mengenai ketentuan sanksi. Ayat tersebut menegaskan bahwa tindak pidana bagi pelanggar Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja masuk kategori pidana yang merupakan pelanggaran. Tentu saja ketentuan seperti ini kurang membuat jera pelanggarnya, berbeda bila bagi pelaku pelanggar Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini masuk dalam kategori Kejahatan, yang tentunya hukumannya lebih berat. Kelemahan yang penulis maksudkan adalah penyebab peraturan perundangan tersebut menjadi tidak efektif. Undang-Undang tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja ini juga lemah menurut penulis,

karena hanya membahas mengenai kewajiban dan sanksi, namun kurang diperjelas, dalam kondisi seperti apa, atau dalam keadaan seperti apa. Sehingga dalam pelaksanaannya terkadang penegak hukum menjadi tidak berdaya, kala menghadapi pengusaha yang kesulitan dana karena kondisi ekonomi sedang kacau dan pengusaha tersebut mengancam untuk menutup usahanya. Untuk itu penulis memberi penilaian tidak efektif untuk faktor Substansial.

2. Struktural

Setelah membahas keefektifan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dari faktor substansial, atau dari Undang-undang itu sendiri, sekarang penulis beranjak untuk memulai membahas mengenai keefektifan Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dari sisi Struktural, atau lebih mudah dipahami dengan membahas mengenai penegak Undang-undang ini. Penegak Hukum yang berwenang untuk menegakkan Undang-undang mengenai Jamsostek adalah Pegawai Pengawas dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial dan PT.JAMSOSTEK sebagai badan penyelenggara. Kerena penelitian ini dilakukan untuk wilayah Kota Malang, tentunya Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja yang terkait dan berwenang adalah Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang dan pegawai PT.JAMSOSTEK Malang. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang, maka bidang yang wajib dan berwenang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dari Undang-Undang yang berkaitan tentang ketenagakerjaan adalah Bidang

Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Bidang ini dikepalai oleh seorang Kepala Bidang yang bernama Eko Dyah Fillyantarie, SH.MM. Bagian ini membawahi 3 seksi yaitu Seksi Norma Kerja, Seksi K3, dan Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bidang pengawasan dan K3 ini dalam sosialisasi program Jamiann Sosial Tenaga Kerja serta pengawasannya bekerja sama dengan PT.JAMSOSTEK Malang. Apabila PT.JAMSOSTEK menemukan ada perusahaan yang belum mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka badan penyelenggara wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial. Kemudian ditindak lanjuti dengan pengawasan lebih lanjut oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang.

Karena penelitian penulis mengarah kepada Efektivitas Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka penulis atas seijin kepala bagian Pengawasan dan K3, melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang dalam penelitian ini penulis jadikan sebagai Informan Kunci. Dalam melaksanakan wawancara, penulis mendapatkan banyak informasi salah satunya mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Disnakersos Kota Malang, setiap bulan selalu dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan di Kota Malang.

“Setiap bulan kami keliling Mas, ke perusahaan-perusahaan yang sudah ada di daftar ini. Tiap 2 orang secara bersama-sama mendatangi 10 perusahaan, jadi gampangnya, 1 tim itu terdiri dari 2 orang pengawas. Setiap bulan seperti itu, dan pengawas ini punya 5 tim. Jadi sekitar 50 perusahaan tiap bulan didatangi.”³⁰

³⁰ Wawancara dengan Drs. Agung Hariadi tanggal 19 September 2011

Berdasar keterangan yang didapat dari Informan Kunci tersebut, maka kita melihat angka jumlah yang cukup besar, cukup banyak perusahaan yang diawasi oleh Disnakersos Kota Malang. Jika dalam 1 bulan ada 50 perusahaan yang diawasi, maka dalam 1 tahun akan ada 600 perusahaan yang diawasi. Namun, dari data Disnakersos Kota Malang juga penulis peroleh bahwa jumlah perusahaan di Kota Malang sampai dengan bulan Agustus 2011 ada sejumlah 876 perusahaan. Data tersebut diperoleh Disnakersos Kota Malang dari Wajib lapor Perusahaan, diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981. Jadi pemilik perusahaan yang memenuhi syarat wajib lapor harus melaporkan perusahaannya kepada Disnakersos Kota Malang. Karena data ini diperoleh dengan cara seperti penulis sebutkan di atas, maka masih ada kemungkinan untuk perusahaan yang belum terdata oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang. Jenis usaha perusahaan-perusahaan tersebut juga bermacam-macam. Mulai dari usaha di bidang pertanian, pertambangan, industri, listrik, gas, air, bangunan, perdagangan, keuangan, angkutan, bahkan perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Karena dalam 1 tahun, hanya kurang lebih 600 perusahaan saja yang mampu untuk diawasi Disnakersos Kota Malang, tentunya masih ada 276 perusahaan yang tidak terawasi. Baik dari segi Normatif ataupun Teknis. Karena penulis membahas mengenai keikutsertaan tenaga kerja ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka lebih mengarah kepada pengawasan Normatif. Ternyata yang menjadi kendala adalah kurangnya Sumber Daya Manusia di Disnakersos Kota Malang yang menjalankan tugas

pengawasan. Karena untuk menjadi pengawas, tidak bisa sembarang pegawai. Untuk menjadi pengawas di Bidang Ketenagakerjaan, pegawai Disnakersos harus mengikuti seperangkat pelatihan di Jakarta selama kurang lebih 6 bulan. Sedangkan menurut Kepala Bidang Pengawasan dan K3 sendiri, jumlah pegawai di bidang pengawasan dan K3 seharusnya perlu ditambah, apalagi beberapa pegawai belum mengantongi sertifikat dari Kementerian Tenaga Kerja sebagai Pengawas di Bidang Ketenagakerjaan. Informasi mengenai syarat menjadi pengawas di bidang ketenagakerjaan ini peneliti dapatkan dari pembicaraan singkat dengan Kepala Bidang Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang.

“Untuk menjadi Pengawas Bidang Ketenagakerjaan ini, tidak bisa sembarangan Mas. Jadi, pegawai dikirim ke Jakarta untuk ikut pelatihan kurang lebih 6 bulan, ada yang lulus, ada yang tidak lulus. Terus yang lulus, dapat sertifikat dari Menteri Tenaga Kerja, kemudian berwenang menjadi pengawas”³¹

Untuk melaksanakan pengawasan mengenai Jamsostek, Disnakersos juga melakukan kunjungan bersama ke perusahaan-perusahaan bersama dengan PT. JAMSOSTEK Malang pada bulan Juni dan Juli.³² Hal ini baik, karena dengan begitu, Disnakersos dan PT. JAMSOSTEK Malang bisa saling bekerjasama dalam mewujudkan cita-cita Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kedua Instansi ini juga bisa saling mencocokkan data-data yang diperlukan. Dari sisi pengusaha juga akan timbul semangat untuk mengikutsertakan keseluruhan tenaga kerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, karena melihat kesungguhan Disnakersos dan PT.

³¹ Wawancara dengan Eko Dyah Fillyantarie, SH.MM Kepala Bidang Pengawasan dan K3 Disnakersos Kota Malang

³² Time Schedule Tim Koordinasi Fungsional Jamsostek Kota Malang

JAMSOSTEK baik dalam proses sosialisasi ataupun pengawasan. Akan tetapi menurut perhitungan penulis, untuk menjangkau total 876 perusahaan di Kota Malang, waktu 2 bulan yang dijadwalkan masih sangat kurang. Karena berkaca dari jadwal pengawasan Disnakersos sendiri yang menjadwalkan mengunjungi 50 perusahaan dalam 1 bulan, dalam 1 tahun belum bisa menyentuh jumlah 876 perusahaan. Apalagi dengan jadwal yang cukup singkat, yaitu selama 2 bulan. Kurang lebih hanya sekitar 100 perusahaan yang bisa didatangi dalam kunjungan bersama ini.

Dalam menjalankan tugas pengawasan, apabila ternyata ditemukan pelanggaran atau kenyataan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang ada, maka pengawas wajib mengingatkan perusahaan atau pengusaha secara lisan.

“Kalau ada perusahaan yang melanggar, kami beri peringatan lisan, jadi yang mana saja yang harus dibetulkan. Misalnya, belum Jamsostek, kami beri arahan untuk segera mengikutsertakan tenaga kerjanya. Sudah diberi tahu masih bandel juga, ya kami beri Nota pengawasan Mas. Tapi, kita terkadang kita dalam bertugas juga memberi toleransi, misalkan ada yang tidak mampu mengikutsertakan keseluruhan tenaga kerjanya, karena pendapatan perusahaan menurun drastis. ya kita anjurkan untuk mengikutsertakan yang pekerjaan resiko tinggi dulu, atau mungkin ikut JKK dulu, program lain menyusul.”³³

Apabila peringatan lisan tidak diindahkan, maka Pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan akan mengeluarkan Nota Pengawasan, dan apabila tidak diindahkan juga, bisa dilanjutkan ke ranah pidana. Karena memang Undang-Undang yang dilanggar, punya ketentuan pidana bagi pelanggarnya. Kenyataan di lapangan, pengawas terkadang memberi toleransi kepada

³³ Wawancara dengan Drs. Agung Hariadi tanggal 19 September 2011

pengusaha. Salah satunya dengan memperbolehkan pengusaha menjalankan daftar sebagian. Maksudnya adalah pengusaha mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak ke seluruh programnya yang berjumlah 4 program, melainkan hanya di 2 atau 3 program saja. Padahal ketentuan peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa perusahaan memang diperbolehkan untuk tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya di program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) hanya apabila perusahaan melaksanakannya Jaminan Pemeliharaan Kesehatan menggunakan badan penyelenggara lain yang manfaatnya dirasa pekerja/buruh lebih baik daripada seperti yang diselenggarakan oleh PT. JAMSOSTEK. Kenyataan yang ada saat ini sebanyak 578 perusahaan di Kota Malang termasuk ke dalam perusahaan daftar sebagian program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.³⁴

Di satu sisi, perbuatan ini baik, karena pengawas berusaha mengambil jalan tengah di tengah antara ketatnya peraturan dan permasalahan yang dihadapi perusahaan, misalnya di tengah keadaan perekonomian yang gonjang-ganjing. Selain itu, sikap Pengawas Disnakersos ini terkesan mengayomi dan memahami permasalahan yang dihadapi para pengusaha. Namun, sikap Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial seperti inilah yang menyebabkan pengusaha-pengusaha menjadi makin malas untuk mentaati peraturan. Pengawas juga menjadi tampak lemah. Pengawas yang merupakan aparatur negara, tampak takut apabila terlalu tegak menegakkan peraturan,

³⁴ Rapat dan Evaluasi Koordinasi Fungsional PT. JAMSOSTEK Malang dengan DISNAKERSOS Kota Malang 8 April 2011

mengakibatkan pengusaha tidak mampu bergerak atau mungkin malah bangkrut. Dampak dari tutupnya sebuah perusahaan adalah bertambahnya jumlah pengangguran, dan berkurangnya pendapatan negara dari sektor pajak. Selain itu, perputaran roda perekonomian juga melambat dengan sendirinya, karena produksi secara otomatis menjadi berkurang. Tidak bisa dipungkiri, negara Indonesia saat ini banyak bergantung kepada para pengusaha, penyebabnya adalah negara belum mampu menciptakan lapangan kerja yang dapat secara penuh mengakomodasi kebutuhan seluruh tenaga kerja di Indonesia. Memang, pemerintah dalam hal ini pengawas berada di posisi yang sulit, antara tegak menegakkan peraturan atau mengikuti keadaan ekonomi yang cukup berpengaruh mempengaruhi para pengusaha untuk dapat melaksanakan peraturan perundang-undangan secara total atau hanya sebagian. Tetapi bagaimanapun juga seharusnya pengawas bertindak tegas dalam menegakkan peraturan untuk menjadikan sebuah peraturan tersebut efektif dan tidak dipandang sebelah mata. Untuk itu penulis memberi penilaian tidak efektif untuk faktor struktur.

3. Kultural

Faktor penentu keefektivan Hukum yang ketiga menurut Lawrence M. Friedman adalah faktor kultural atau budaya. Yang dimaksud budaya di sini adalah kebiasaan masyarakat di tempat hukum atau peraturan perundangan tersebut berlaku. Apabila masyarakat tempat hukum tersebut berlaku tidak memberlakukan hukum, baik sengaja ataupun tidak sengaja, maka hukum bisa dinyatakan tidak efektif. Karena tidak mungkin hukum bisa dinyatakan

efektif apabila tidak ada yang melaksanakannya. Masyarakat bisa tidak melaksanakan hukum karena dua kemungkinan, yang pertama adalah karena memang masyarakat sengaja tidak melaksanakannya, atau secara tidak sengaja melakukannya. Penyebab kesengajaan masyarakat tidak melaksanakan hukum tentu juga ada sebabnya. Bisa karena hukum yang ada merugikan masyarakat, hukum yang ada membuat kehidupan masyarakat makin tidak teratur, atau hukum yang ada hanya mementingkan sekelompok kecil dari masyarakat. Alasan kedua masyarakat tidak melaksanakan hukum adalah karena tidak sengaja. Ketidak sengajaan ini juga bisa disebabkan oleh berbagai faktor, bisa karena lupa, kurang paham mengenai hukum, atau memang masyarakat tidak tahu tentang adanya aturan tersebut. Namun, karena negara Indonesia merupakan Negara Hukum, maka masyarakat dianggap tahu dan paham mengenai peraturan yang ada.

Kembali kepada pembahasan penulis mengenai penilaian faktor kultural masyarakat dalam menjalankan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam penelitian ini, penulis menemukan sebuah budaya hukum pengusaha di Kota Malang mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

“Kami tidak tahu mengenai isinya, yang saya tahu, ada Pegawai dari Dinas Tenaga Kerja yang datang, dan bilang kalau kami harus ikut Jamsostek. Sejak tahun 2005, pertama kali bengkel ini beroperasi, baru didatangi Disnaker itu dua kali, yang pertama ngasi tau kami harus ikut Jamsostek, terus datang sekali lagi untuk mengingatkan. Nah, sekarang ya kami mau ikut, karena kalau tidak ikut bisa dipenjara. Untuk biayanya, bengkel yang tanggung, karena tidak mungkin kami potong lagi upah mereka yang sedikit itu.”³⁵

³⁵ Wawancara dengan Agustinus B. Wijaya, pengelola RJM Motor tanggal 22 September 2011

Dari pernyataan pengelola bengkel RJM tersebut bisa disimpulkan, alasan perusahaan tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah karena ketidak tahuan pengelola maupun pemilik perusahaan tentang kewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya pada Program Jaminan sosial Tenaga Kerja. Alasan Pemilik ataupun pengelola tidak mengetahui adanya aturan ini adalah karena mereka tidak pernah mendapat sosialisasi dari pihak Dinas Tenaga Kerja. Jadi, mereka tidak pernah tahu, saat pengawas datang dan kemudian memeriksa, pengawas hanya menyatakan bahwa mengikutsertakan Tenaga Kerja pada jaminan Sosial Tenaga Kerja itu ada aturannya serta wajib dilaksanakan. Pengusaha akan mendapat hukuman pidana apabila pengusaha tidak melaksanakan aturan tersebut. Nampaknya pegawai pengawas bidang ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang juga tidak menjelaskan secara detail dan rinci mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Terbukti dari masih tidak pahamnya pengelola mengenai Jaminan Sosial tenaga Kerja, yang mereka ketahui adalah keikutsertaan ini merupakan sebuah keharusan. Pengusaha menjadi takut dengan ancaman yang dilontarkan pengawas, mengenai ketentuan pidana, kemudian perusahaan segera mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jadi, bukan kepedulian dan kesadaran perusahaan terhadap Jaminan Sosial untuk pekerjanya yang memotivasi mereka mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jaminan sosial Tenaga Kerja, melainkan karena rasa takut pengusaha pada ancaman pidana.

Pernyataan perusahaan mengenai tidak adanya sosialisasi tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ternyata disebabkan dari kurangnya Sumber Daya Manusia dan waktu yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, seperti yang penulis telah bahas pada bagian Struktur. Namun, ternyata ada juga kesan bandel dari pihak pengusaha, alasannya tentu karena pengusaha harus didatangi sebanyak dua kali dulu oleh pengawas, baru setelah itu pengusaha baru mau mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selain itu, sebenarnya dalam negara hukum, seluruh anggota masyarakatnya dianggap sudah paham hukum, jadi tidak seharusnya ada alasan untuk pengusaha mengatakan tidak tahu mengenai aturan atau hukumnya, dan kemudian tidak menjalankan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Idealnya dalam mendirikan sebuah perusahaan apalagi yang berkaitan dengan memperkerjakan orang lain, pengusaha atau pendiri perusahaan sudah mempelajari dan mengerti seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan erat dengan usahanya, baik mengenai kewajiban pengusaha untuk lapor, ketentuan-ketentuan mengenai pengupahan, ketentuan-ketentuan untuk menentukan panjang waktu kerja, dan juga termasuk mengenai kewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tetapi walaupun perusahaan ini banyak memiliki kekurangan berkaitan kepeduliannya terhadap adanya peraturan perundang-undangan dan Jaminan Sosial untuk Tenaga Kerjanya, RJM Motor juga berhak atas apresiasi,

mengenai kemauan pengusaha untuk membayar biaya Jaminan Sosial Tenaga Kerja tanpa memotong sedikitpun dari upah pekerja. Selain itu, pengusaha juga tidak mengancam untuk menutup usahanya, walaupun harus mengeluarkan biaya lebih besar daripada sebelum ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selain budaya kurang peduli yang dimiliki pengusaha seperti yang penulis utarakan sebelumnya, ternyata ada satu budaya lagi yang bisa mengakibatkan peraturan perundang-undangan tidak bisa menjadi efektif.

“Kami pernah Mas, dekerubuti dan dipelototi sama pegawai SPBU (nama tidak bisa penulis sebutkan) sambil dibentak seperti ini ‘pokoknya kami (pegawai SPBU) tidak mau dipotong gaji, gaji kami ini sudah sedikit.’ Waktu pengawas (Disnakersos) keliling melakukan pengawasan. Melihat itu, pengawas (pihak SPBU) mereka hanya diam saja”³⁶

Ternyata ada budaya dari buruh/pekerja yang menunjukkan bahwa mereka belum siap menjalankan sistem asuransi. Sistem yang digunakan dalam Jaminan Sosial tenaga Kerja adalah asuransi. Para pekerja hanya melihat kenyataan saat mereka tidak diikutsertakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, upah mereka utuh. Sedangkan saat ikutserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, upah mereka terpotong.

Hasil wawancara penulis dengan pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang yang terdapat di halaman 53 skripsi ini juga menunjukkan suatu budaya. Maksudnya adalah budaya dari pengawas sendiri. Mereka lebih memilih keadaan aman dan nyaman, serta tidak terjadi protes atau pergolakan. Walaupun sudah terjadi suatu pelanggaran yang

³⁶ Wawancara dengan Drs. Agung Hariadi tanggal 26 September 2011

merugikan pekerja/buruh, padahal seperti yang kita semua ketahui dalam hal hubungan kerja pekerja/buruh selalu berada di posisi yang sangat lemah.

Dalam wawancara penulis dengan wakil ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Malang, peneliti juga menemukan suatu budaya hukum. Sebagai berikut:

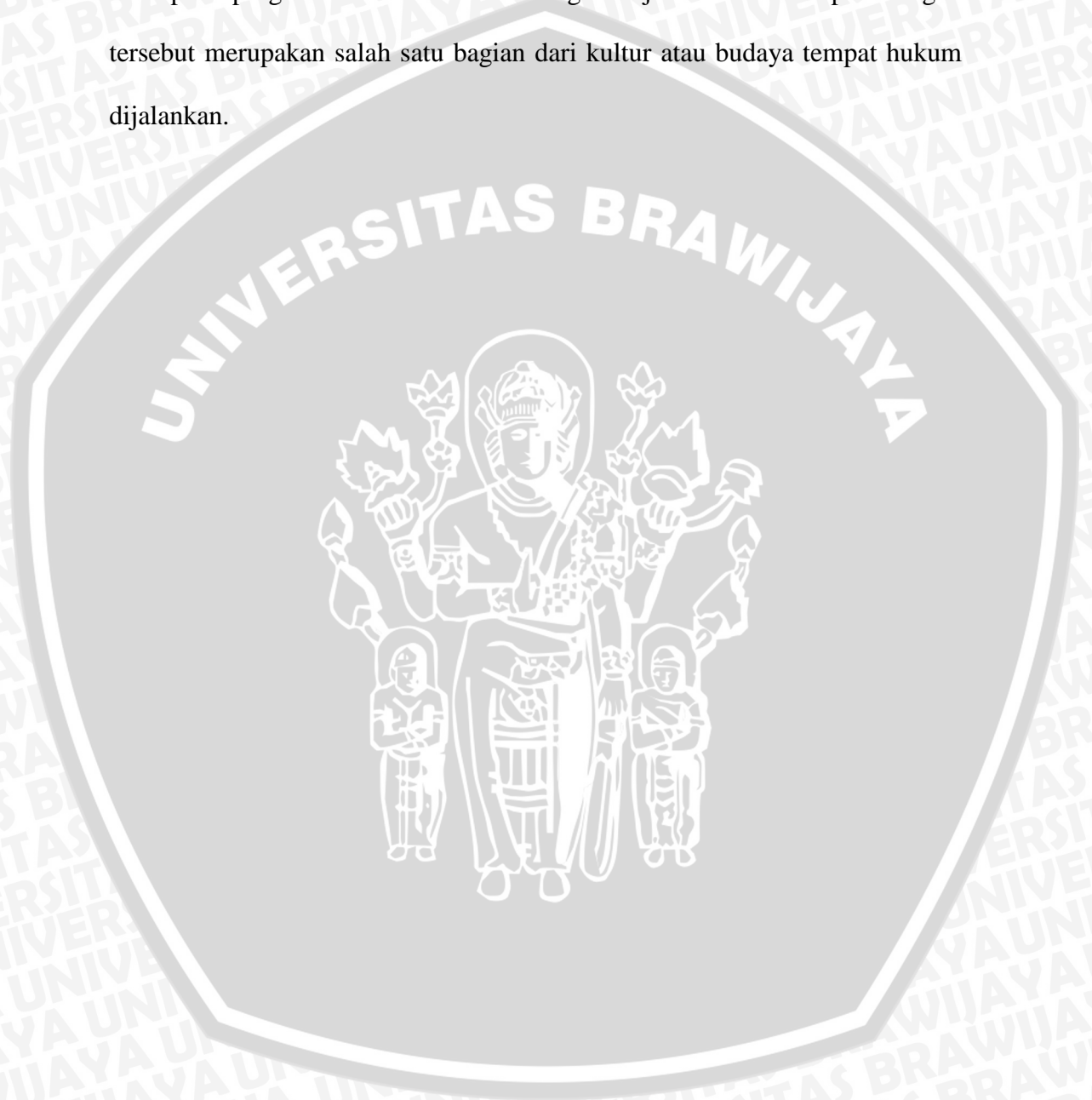
“Biasanya malah kalau pemiliknya itu orang asing, perusahaan itu taat hukum Mas. Kayak Samporna rokok itu misalnya. Lain dengan yang kepemilikan orang Indonesia, untuk menghindari iuran 6% JPK, mereka bilang punya klinik sendiri, tapi kenyataannya kurang bagus daripada milik PT.JAMSOSTEK.”³⁷

Menurut wakil ketua Konfederasi serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Malang, yang sudah penuh pengalaman menjalankan tugas sebagai pembela pekerja/buruh tersebut, memang ada budaya orang-orang Indonesia yang tidak taat hukum. Jadi ketaatan hukum masyarakat asli Indonesia masih kalah dengan orang-orang asing yang datang ke Indonesia. Padahal hukum yang dibuat adalah buatan orang Indonesia sendiri dan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia sendiri.

Masih menurut wakil ketua Konfederasi SPSI Kota Malang tersebut, pengusaha yang merasa keberatan membayar iuran untuk JPK sebesar 6% perbulan berdalih akan melaksanakan JPK secara mandiri namun pada kenyataannya JPK yang mereka selenggarakan tidak sebaik milik PT.JAMSOSTEK. Hal tersebut dilakukan hanya karena memikirkan keuntungan semata dan tidak mepedulikan pekerja/buruh.

³⁷ Wawancara dengan Bpk. Sunari, SE. Wakil ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Malang. Tanggal 6 Oktober 2011

Untuk itu penulis memberikan nilai tidak efektif untuk faktor kultural. Penilaian ini juga tidak terlepas dari hasil perhitungan jumlah buruh yang ikut serta pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Karena hasil perhitungan tersebut merupakan salah satu bagian dari kultur atau budaya tempat hukum dijalankan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

Pelaksanaan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kota Malang sangat tidak efektif. Sesuai dengan teknik analisa data, dari tiga kategori yang diteliti, seluruhnya mendapat nilai tidak efektif.

- a. Faktor Substansial menjadi tidak efektif karena terdapat pasal yang memperbolehkan perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada sebagian program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta kategori pidana bagi pelanggar hanya merupakan pelanggaran.
- b. Faktor Struktur menjadi tidak efektif karena Pengawasan pada perusahaan-perusahaan yang kurang ketat dan kurang tegas dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang. Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang masih kurang dengan hanya mengawasi 50 perusahaan setiap bulan dan berarti 600 perusahaan setiap tahunnya. Padahal jumlah total perusahaan di Kota Malang ada 876 perusahaan. Ketidaktegasan pengawas dalam menjalankan pengawasan membuat pengusaha menjadi semakin tidak taat pada peraturan. Terbukti dengan masih sangat banyaknya perusahaan di Kota Malang yang masih ikut Daftar Sebagian Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

c. Faktor Kultural menjadi tidak efektif karena kebiasaan pengusaha yang cenderung memilih untuk mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya. Selain itu, banyak pengusaha masih tidak memperdulikan kesejahteraan pekerja/ buruhnya. Dari jumlah 109.957 orang pekerja/buruh di Kota Malang hanya sekitar 37,6% atau sejumlah 41.410 orang yang diikutsertakan pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaannya tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Masih ada ditemui pengusaha yang tidak taat hukum karena ketidaktahuan mereka akan sebuah peraturan. Serta masih belum siapnya sebagian pekerja/buruh untuk menerapkan pola atau sistem asuransi. Mereka masih berpikir tidak mau dipotong upahnya sedikitpun.

B. Saran

1. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang Bidang Pengawasan dan K3 harus ditambah, sehingga jumlahnya mencukupi untuk melaksanakan fungsi pengawasan yang paling tidak dalam 1 tahun seluruh perusahaan di Kota Malang bisa didatangi.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan harus tegas. Maksudnya adalah bila ada ditemukan pelanggaran, jangan memberi toleransi lagi. Dengan demikian pengusaha-pengusaha dalam menjalankan usahanya akan menjadi tertib dan segan. Karena peran penting ada dalam penegak peraturannya. Mengenai masih banyak pengusaha yang belum paham hukum, kembali lagi ke peranan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Malang di fungsi yang selanjutnya

yaitu tentang pembinaan. Dengan pembinaan dan pengawasan yang baik, tentu hasil maksimal yang diharapkan dari dibentuknya peraturan perundang-undangan akan tercapai.

3. Sebaiknya dilakukan peninjauan pasal 19 dan pasal 29 ayat (3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja

