

**PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM
ATAS KASUS KECELAKAAN KERJA YANG MENAKIBATKAN
PEKERJA MENINGGAL DUNIA DI PT. KIAT UNGGUL**

TESIS

OLEH

**BANGUN NAULI HUTAGALUNG
NPM. 201803005**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/22

**PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM
ATAS KASUS KECELAKAAN KERJA YANG MENAKIBATKAN
PEKERJA MENINGGAL DUNIA DI PT. KIAT UNGGUL**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**BANGUN NAULI HUTAGALUNG
NPM. 201803005**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul

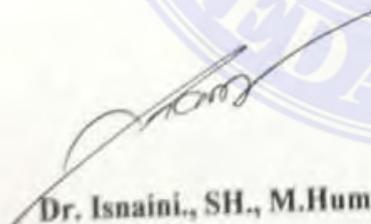
Nama : Bangun Nauli Hutagalung

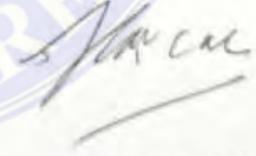
N P M : 201803005

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Isnaini., SH., M.Hum


Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum**

Direktur


Dr. Wenggedes Frensh., SH., MH


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 20 Agustus 2022

N a m a : Bangun Nauli Hutagalung

N P M : 201803005



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Taufik Siregar., SH., M.Hum
Sekretaris : Dr. Aulia Rosa Nasution., SH., M.Hum
Pembimbing I : Dr. Isnaini., SH., M.Hum
Pembimbing II : Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H
Penguji Tamu : Dr. M. Citra Ramadhan., SH., MH

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N a m a : Bangun Nauli Hutagalung

N P M : 201803005

Judul : Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut :

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggungjawab saya sepenuhnya.

Dengan pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, 20 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Bangun Nauli Hutagalung
NPM. 201803005

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bangun Nauli Hutagalung
NPM : 201803005
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN
PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KASUS KECELAKAAN KERJA
YANG MENGAKIBATKAN PEKERJA MENINGGAL DUNIA DI PT.
KIAT UNGGUL**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Bangun Nauli Hutagalung

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Bangun Nauli Hutagalung
Tempat / Tgl. Lahir : Sibolga / 16 Juni 1974
Agama : Kristen Protestan
Status : Menikah
E-mail : bgngaloeng@gmail.com
Alamat : Jln. Sisingamangaraja Depan USI
Kec.Siantar Sitalasari, Kota P. Siantar
Pendidikan : 1. SD Inpres No.034781 Batang Beruh, Sidikalang, Kab.
Dairi. (Lulus tahun 1987)
2. SMP Negeri-3 Sidikalang (Lulus tahun 1990)
3. SMA Persamaan Medan (Lulus tahun 1995)
4. S-1 Fakultas Hukum Universitas Simalungun (Lulus
tahun 2000)
5. S-2 Magister Hukum Universitas Medan Area (Lulus
tahun 2022)

ABSTRAK

PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KASUS KECELAKAAN KERJA YANG MENGAKIBATKAN PEKERJA MENINGGAL DUNIA DI PT. KIAT UNGGUL

Nama : **Bangun Nauli Hutagalung**
NPM : **201803005**
Program Studi : **Magister Ilmu Hukum**
Pembimbing I : **Dr. Isnaini, S.H., M.Hum**
Pembimbing II : **Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H**

Penelitian Tesis ini mengenai Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 03/MEN/1998 bahwa Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda seperti yang terjadi di PT. Kiat Unggul. Dengan rumusan masalah yaitu (1) bagaimana pengaturan hukum pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menangani masalah ketenagakerjaan, (2) bagaimana peran pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul, (3) bagaimana hambatan yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul. Adapun metode penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang – undangan dan konsepsional dengan analisis data deskriptif analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peraturan pengawas ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951, Permenpan No. 30 Tahun 2020, Permenaker No.33 Tahun 2016. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul yaitu pengawas ketenagakerjaan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam pengurusan santunan sosial korban yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Kiat Unggul. Hambatan yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan sosial ketenagakerjaan dapat dilihat dari segi aspek substansi hukum, aspek kelembagaan, dan aspek sarana dan prasarana. Saran dari tesis ini yaitu bagi pengusaha hendaknya lebih mengerti dalam memahami regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga dapat dilaksanakan di perusahaan dan bagi pihak disnaker Provinsi Sumatera Utara agar perlu ditingkatkan sosialisasi terhadap peraturan – peraturan ketenagakerjaan maupun peraturan jaminan sosial. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya pengusaha yang belum mengetahui hak dan kewajibannya menurut aturan perundang – undangan.

Kata Kunci : Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

ABSTRACT

THE ROLE OF LABOR INSPECTORS OF THE NORTH SUMATRA PROVINCE OF MANPOWER DEPARTMENT IN PROVIDING LEGAL PROTECTION FOR WORK ACCIDENT CASES WHICH CAUSED THE WORKER'S DEATH AT PT. KIAT UNGGUL

Name : **Bangun Nauli Hutagalung**
Student Id. Number : **201803005`**
Study Program : **Magister Ilmu Hukum**
Advisor I : **Dr. Isnaini, S.H., M.Hum**
Advisor II : **Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H**

This thesis research is about the role of the labor inspector at the North Sumatra Provincial Manpower Office in providing legal protection for cases of work accidents resulting in the death of workers at PT. Kiat Unggul. According to the Minister of Manpower Regulation No. 03/MEN/1998 that a work accident is an unwanted and unexpected event that can cause human and/or property casualties as happened at PT. Kiat Unggul. With the formulation of the problem, namely (1) how is the legal arrangement of the labor inspector in North Sumatra Province in dealing with labor problems, (2) how is the role of the labor inspector in North Sumatra Province in providing legal protection for the social security benefits of employment at PT. Kiat Unggul, (3) how are the obstacles faced by the labor inspectors of North Sumatra Province in providing legal protection for the social security benefits of employment at PT. Kiat Unggul. The research method uses normative juridical research by analyzing the laws and regulations and conceptual analysis with descriptive data analysis. The results of this study indicate that the labor inspection regulations are regulated in Law no. 3 of 1951, Permenpan No. 30 of 2020, Permenaker No. 33 of 2016. The role of labor inspectors in providing legal protection for employment social security at PT. Kiat Unggul, namely the labor inspector in coordination with the Ministry of Manpower and the BPJS Employment in managing social benefits for victims who have work accidents at PT. Kiat Unggul. The obstacles faced by labor inspectors in providing legal protection for labor social security can be seen from the aspect of legal substance, institutional aspects, and aspects of facilities and infrastructure. Suggestions from this thesis are for employers to have a better understanding of the applicable labor regulations, so that they can be implemented in the company and for the Manpower Office of North Sumatra Province so that there is a need to increase socialization of labor regulations and social security regulations. This is because there are still many entrepreneurs who do not know their rights and obligations according to the laws and regulations.

Keywords : Role of Labor Inspector of the Department of Labor of North Sumatera

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Adapun judul tesis ini adalah **“Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul”**. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilengkapi dalam rangkaian studi di Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik berupa arahan, masukan atau saran, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan secara khusus kepada yang terhormat Bapak Dr. Isnaini, SH., M.Hum selaku Pembimbing I Penulis dan Bapak Dr. M. Ridha Haykal Amal, S.H., M.H selaku pembimbing II penulis yang telah dengan ikhlas memberikan bimbingan, motivasi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis

selama mengikuti program pasca sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis bisa mengikuti studi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan menguji penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Wenggedes Frensh, S.H., M.H selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Guru Besar juga Dosen Pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membimbing penulis.

7. Para pegawai / karyawan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang selalu membantu kelancaran dalam hal manajemen administrasi dan informasi yang dibutuhkan.
8. Kepada orang tua penulis yaitu Ayahanda R.M. Hutagalung (+) dan Ibunda T. Br. Simamora yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.
9. Kepada istriku Mawar Br. Manullang, S.E dan Boruku Jessie Ivana Hutagalung yang telah mendukung dalam doa dan semangat kepada penulis selama studi Pasca Sarjana di Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
10. Kepada Bapak Darwis, S.E selaku Kepala Bagian Pengawas Ketenagakerjaan dan Bapak Mahipal selaku Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam penelitian tesis ini.
11. Kepada Rekan – Rekan Penulis di Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sekarang ini juga sedang berjuang dalam menyelesaikan tesis, penulis ucapkan banyak terima kasih.
12. Kepada Rekan – rekan Kerja Penulis di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang telah mendorong penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.

13. Kepada seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang telah mendukung penulis dalam menempuh program studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Penulis berharap semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat Berkah dari Tuhan Yang Maha Esa, Agar selalu dilimpahkan kebaikan, kesehatan, dan rezeki yang melimpah kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun tak ada salahnya jika penulis berharap kiranya tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Medan, Juni 2022

Penulis



Bangun Nauli Hutagalung
NPM. 201803005

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
F. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep	12
1. Kerangka Teori	12
a. Teori Peran	14
b. Teori Penegakan Hukum	15
c. Teori Perlindungan Hukum	19
2. Kerangka Konsep	21
G. Metode Penelitian	22
1. Jenis Penelitian	23
2. Metode Pendekatan	24
3. Lokasi Penelitian	25
4. Sumber Data	25
5. Teknik Pengumpulan Data	26
6. Analisis Data	29
BAB II PENGATURAN HUKUM PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MENANGANI MASALAH KETENAGAKERJAAN	30
A. Tinjauan Umum Tentang Pengawas Ketenagakerjaan	30
1. Defenisi Pengawasan.....	30
2. Tujuan Pengawasan.....	31
3. Prinsip – Prinsip Pengawasan.....	33
4. Syarat – Syarat Pengawasan.....	34
B. 1 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.....	35
B. 2 Pengawasan Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul	43
C. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan	55
1. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan	
vii	

Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan No. 23 tahun 1948	55
a. Pengawasan Perburuhan	55
b. Menyimpan Rahasia	56
c. Aturan Hukuman.....	57
2. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan	58
a. Kedudukan dan Jenjang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan	58
b. Tugas Jabatan dan Sub Unsur-Unsur Kegiatan Pengawas Ketenagakerjaan	59
c. Hasil Kerja Pengawas Ketenagakerjaan	66
3. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	73

BAB III PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS JAMINAN SANTUNAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI PT. KIAT UNGGUL	78
A. Perlindungan Hukum	78
B. Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Kasus Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul	82
1. Pekerja	82
2. Pengusaha / Pemberi Kerja	85
C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	85
1. Hak Tenaga Kerja	85
2. Kewajiban Tenaga Kerja	90
D. Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan	91
1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	93
2. Jaminan Hari Tua (JHT).....	95
3. Jaminan Pensiun (JP)	95
4. Jaminan Kematian (JK).....	99
E. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Jaminan Santunan Sosial Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul.....	100
1. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Norma	100
2. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Organisasi	111
3. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Struktur Sosial Masyarakat	117

BAB IV HAMBATAN YANG DIHADAPI OLEH PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS JAMINAN SANTUNAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI PT. KIAT UNGGUL.....	119
A. Faktor Penghambat Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan.....	119
B. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Santunan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul.....	120
1. Hambatan Dari Aspek Substansi Hukum.....	120
2. Hambatan Dari Aspek Kelembagaan	122
3. Hambatan dari Aspek Sarana dan Prasarana.....	123
BAB V PENUTUP.....	126
A. Kesimpulan	126
B. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	130
WAWANCARA PENELITIAN.....	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang mempunyai tujuan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan merata. Untuk mewujudkan negara tersebut perlu dilaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya.¹

Banyaknya penduduk Indonesia yang melimpah, apabila dapat digunakan secara optimal dan efisien, akan menjadi asset yang sangat menguntungkan dalam kemajuan pembangunan.² Pekerja sebagai sumber daya manusia merupakan produk yang dilatih dan ditempa untuk pembangunan era reformasi yang utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya.³ Dalam hal ini menunjukkan bahwa tata pelaksanaan kemajuan nasional pekerja memiliki status dan posisi yang sangat tepat demi terlaksananya tujuan pembangunan.

Pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan mempunyai bagian dari usaha dalam pembangunan sumber daya manusia yang menjadi salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan Undang–Undang Dasar 1945 yang bertujuan untuk menciptakan keadilan masyarakat. Tanggung jawab pekerja dalam pembangunan

¹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), Hal.1.

² Djumadi, Jakarta Sejarah Keberadaan Buruh di Indonesia, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), Hal. 4.

³ Djumadi, *Ibid*, Hal. 7.

semakin meroket tajam yang disertai berbagai kewajiban dan masalah yang akan dihadapinya. Karena itu pekerja harus dibekali perlindungan dari ancaman bahaya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga akan dapat meningkatkan kebutuhan hidupnya.⁴

Adanya perusahaan dalam membangun hubungan kerja ditandai dengan berkembang pesatnya jumlah pekerja yang ingin bekerja di perusahaan. Perusahaan sebagai pemberi kerja wajib memenuhi hak-hak pekerjanya, sebaliknya pekerja wajib melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dalam menjalankan isi dari perjanjian kerja. Hak dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab pekerja dan perusahaan terlaksana pada saat adanya ikatan hubungan kerja.⁵

Hubungan kerja merupakan suatu kesepakatan koneksi kerja yang dilakukan pekerja dan pengusaha setelah adanya kesepakatan ikatan kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah dan gaji/upah. Hubungan antara pekerja dengan perusahaan atau pengusaha dituangkan dalam perjanjian kerja, yang disepakati pekerja dan perusahaan yang isinya tidak boleh lebih rendah dari ketentuan perundang undangan yang berlaku.

Dengan adanya hubungan kerja yang sepakat, tugas dan tanggung jawab masing – masing para pihak akan memiliki tanggung jawab tersebut, contohnya hak untuk pekerja yaitu menerima upah yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, dan menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan maupun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, mendapatkan hak cuti, serta hak-hak lainnya. Dan begitu juga sebaliknya perusahaan mempunyai

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 95

⁵ *Ibid*, Hal. 118

hak memperoleh hasil kerja yang dibuat oleh pekerja, serta berhak menerima ganti kerugian apabila pekerja melanggar regulasi yang menimbulkan perusahaan mengalami kerugian.

“Keselamatan dalam bekerja merupakan hak pekerja yang diterima oleh pekerja dan bersangkutan paut dengan alat kerja, lokasi kerja dan bagaimana menjalankan pekerjaan itu. Keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga kesempurnaan secara jasmaniah dan batiniah setiap orang, serta ciptaannya, yang mengacu kepada penghidupan pekerja pada umumnya dan penghidupan manusia secara khusus (Riedley, 2006). Bilamana terjadinya kecelakaan disuatu perusahaan, maka resiko tersebut menjadi tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan, apabila pekerja tersebut menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Dan apabila pekerja tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka resiko atas kecelakaan kerja tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha”.

Pekerja dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya yang diperintah oleh pemberi kerja ataupun perusahaan pasti memiliki akibat dan bisa mengalami *work accident*. “Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 03/MEN/1998 bahwa Kecelakaan kerja merupakan suatu akibat tidak dipikirkan dan diluar dari pemikiran seseorang dan yang menjadi korbannya yaitu diri manusia maupun bendanya”.

Akibat-akibat yang dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja dapat terjadi pada saat bekerja ataupun diluar dari jam kerja sebagai tanggung jawab yang diberikan oleh pengusaha. Dampak yang diterima pekerja dapat menyebabkan kecacatan sementara, maupun kecacatan selamanya, dan

menyebabkan matinya pekerja. “Perlindungan terhadap kecelakaan kerja tersebut merupakan tanggung jawab pengusaha atau perusahaan, maka untuk mengantisipasi berkurangnya pendapatan yang disebabkan mati dan cacatnya seseorang, maka harus dilaksanakannya jaminan sosial kecelakaan kerja dan jaminan kematian, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk membayar iuran kepada pihak lembaga penyelenggara jaminan sosial yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan kecelakaan kerja dan jaminan kematian pada saat ini dan tidak hanya tanggung jawab yang harus dilaksanakan unsur pengusaha, melainkan saat ini menjadi hal yang dibutuhkan pekerja dalam melaksanakan kerja.”⁶

“Sebagaimana diatur dalam pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas”:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.⁷

Dari penjelasan pasal-pasal tersebut di atas bahwa perlindungan akan jaminan santunan sosial merupakan bagian dasar pekerja dan diatur dalam ketentuan-ketentuan peraturan perundangan di Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

⁶ Widarman, Kecelakaan Kerja dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Laras Karya Kahuripan, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2016, Hal. 3

⁷ Lihat Pasal 99 Undang -Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Demi terselenggaranya upaya perlindungan pekerja terhadap kecelakaan ataupun terhadap kesehatan para pekerja dalam kaitannya dengan keselamatan kerja, perusahaan wajib membuat suatu sistem perlindungan untuk kesehatan maupun untuk keselamatan kerja dan harus diselenggarakan oleh pihak perusahaan. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja adalah bagian dari suatu tujuan membuat lokasi kerja yang nyaman, bersih, serta bebas dari tercemarnya suatu lingkungan, dan bisa meminimalisir angka kecelakaan kerja dan akhirnya produksi kerja tidak terganggu.

PT. Kiat Unggul merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perakitan mancis yang terletak di Jalan Tengku Amir Hamzah, Dusun IV, Desa Sambirejo, Binjai, Kabupaten Langkat. Kehadiran perusahaan tersebut khususnya di Desa Sambirejo memberikan peluang besar untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru untuk membantu kehidupan ekonomi warga sekitar. Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja bekerja di dalam pabrik untuk membuat mancis dan akan dipasarkan ke konsumen.

Pada hari Jumat tanggal 21 Juni 2019 PT. Kiat Unggul mengalami musibah kebakaran yang menewaskan 30 orang pekerja. Dimana pekerja yang selamat bernama Ayu dan Nur Asiyah bersaksi bahwa kejadian tersebut bermula pekerja yang selamat mencoba api melalui mancis ketika sudah selesai dibuat, dan api menyala mengenai tangan kiri korban, dan korban membuang mancis ke atas dan kemudian mengenai meja di atasnya tertumpuk sisa mancis gas yang tidak diisi penuh dan sisa mancis di atas meja itupun ikut terbakar dan apipun semakin

marak dan menyebar keruangan yang lain. Menurut keterangan, Ayu dan Nur Asiyah berjuang untuk mematikan api dengan racun api yang ada di dinding pabrik itu, namun mereka tidak berhasil memadamkannya. Ayu keluar lewat pintu belakang dan meminta pertolongan kepada masyarakat dan korban Nur Asiyah keluar bersama temannya Ayu, dan ketika kedua korban itu keluar terjadi suara ledakan empat kali dari dalam rumah yang menyebabkan asbes dan seng pabrik itu terlempar keatas. Lalu korban berteriak minta tolong dan masyarakat sekitar berdatangan untuk membantu dan berusaha memadamkan api. Berdasarkan keterangan dari kedua korban tersebut, para karyawan didalam pabrik sedang istirahat makan siang didalam ruangan lokasi kejadian dan tidak bisa keluar karena api semakin besar.

Berdasarkan keterangan dari kedua korban tersebut, ternyata puluhan korban yang meninggal dunia dalam peristiwa kebakaran di PT. Kiat Unggul hanya digaji Rp. 500.000 hingga Rp. 700.000 perbulan dan perusahaan juga tidak memiliki izin usaha dan mengabaikan keselamatan kerja dan kesejahteraanpekerjanya. Selain itu para pekerja juga belum didaftarkan sebagai peserta jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Setelah mendengar keterangan dari para korban, tim pengawas gabungan ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara langsung menginvestigasi keterangan tersebut dan menemukan sedikitnya 6 (enam) pelanggaran ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul. Keenam bentuk pelanggaran yang dilakukan perusahaan PT. Kiat Unggul itu terdiri dari:

1. Perusahaan belum memberikan hak perlindungan kepada para pekerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya (K3);
2. Perusahaan mempekerjakan anak yang masih dibawah umur yang berumur 15 tahun;
3. Perusahaan belum melaksanakan tanda wajib lapor ketenagakerjaan untuk tempat kerja dimana peristiwa kebakaran terjadi;
4. Perusahaan mengupah pekerjanya tidak sesuai dengan regulasi UMK Langkat;
5. Pihak perusahaan belum mengikutsertakan para pekerjanya kedalam program yang dibuat oleh pemerintah yaitu progam BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan;
6. Pihak perusahaan tidak menerapkan syarat dan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Dari penjabaran kasus di atas, perlu adanya peran pengawas dalam melindungi para pekerja, dan dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan secara adil. Peran pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan kinerjanya dilakukan dengan dua metode, yaitu metode *preventif edukatif* dan metode *refresif justisia*. Dengan dua metode itu dapat dilaksanakan dan tergantung pada level ketaatan masyarakat terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dan kedua cara ini juga dilaksanakan dan tergantung kepada tingkat kepatuhan pengusaha maupun tingkat pemahaman para pekerja atau para karyawan melalui regulasi

ketenagakerjaan.⁸ Upaya *preventif edukatif* dilaksanakan dengan yakin terhadap kesadaran dari masyarakat dalam mentaati aturan hukum. Apabila *preventif edukatif* tidak efektif, maka dilaksanakan upaya refresif justisia dengan tujuan untuk memotivasi para anggota masyarakat agar mematuhi aturan regulasi walaupun dengan keterbatasan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan menerapkan regulasi ketenagakerjaan. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah meminimalisir dan mengurangi pelanggaran terhadap regulasi ketenagakerjaan sehingga masalah penyelesaian industrial bisa berjalan dengan baik dan rukun, sehingga tercipta ketenangan dalam bekerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha.

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian tesis ini, penulis memilih judul tesis tentang **“Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran masalah, yang menjadi inti perumusan masalah dalam tesis ini :

1. Bagaimana pengaturan hukum Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menangani masalah ketenagakerjaan?

⁸ Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), Hal. 209.

2. Bagaimana peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul?
3. Bagaimana hambatan yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian dari tesis ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menangani masalah ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis hambatan yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul.

D. Manfaat Penelitian

Dibuatnya penelitian tesis dalam program pasca sarjana sangat diharapkan untuk memberikan manfaat bagi peneliti terutama untuk sumber pengetahuan

yang ingin dilakukan penelitian. Adapun manfaat yang akan dilakukan dalam tesis ini:

1. Segi Teoritis

Tesis nantinya akan berguna menjadi kajian teoritis untuk perkembangan Iptek yang bermanfaat dan khususnya dalam membahas mengenai peran pengawas ketenagakerjaan.

2. Segi Praktis

Penelitian tesis ini nantinya dapat memberi pengetahuan bagi institusi dinas ketenagakerjaan, perusahaan dan pekerja serta dapat bermanfaat bagi masyarakat.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian tesis dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa berdasarkan info dan menelusuri perpustakaan kampus Universitas Medan Area dan perpustakaan Pascasarjana Universitas Medan Area, setelah dicek, tidak ada judul yang ditemukan terhadap judul tesis ini. Akan tetapi, ada ditemukan judul-judul yang berkaitan dengan inti maupun permasalahan yang ada dalam tesis ini antara lain:

1. Evi Rosmanasari, Universitas Diponegoro, B4B006119, dengan judul tesis “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) Pada PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan”. Bahwa dari hasil penelitian ini, membahas mengenai penyerahan pekerjaan penyediaan tenaga kerja dan membahas

tentang hubungan kerja yang terjadi antara PT. Inkanindo sebagai penyedia jasa tenaga kerja outsourcing.

2. Limrogate Immanuel, Universitas Medan Area dengan judul tesis “Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja”. Bahwa dari hasil penelitian ini membahas mengenai pengaturan hukum mediator hubungan industrial dalam penyelesaian PHK, membahas mengenai peran mediator disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK, dan membahas mengenai hambatan yang dihadapi oleh Mediator disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat PHK.
3. Ririn Irawaty Danumulyo, Universitas Atmajaya Yogyakarta, dengan judul tesis “Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Hak-hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam”. Bahwa dari hasil penelitian ini membahas tentang pemberian upah minimum di kota Yogyakarta dan membahas ijin bekerja dari orang tua bagi pekerja yang belum menikah dan ijin dari suami bagi pekerja yang sudah menikah.

Dari beberapa judul-judul tesis, tidak adanya persamaan yang berkenaan dengan penelian yang hendak dibuat. Oleh karena itu penelitian dengan judul “Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul” tidak ada

dilakukan, sehingga ketika penelitian ini nanti selesai dapat dipertanggungjawabkan.

F. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Dalam suatu teori, pengertian teori merupakan susunan tata cara berpikir atas inti-inti pendapat teori tesis mengenai permasalahan yang menjadi perbandingan dan pedoman teori.⁹ Teori bisa melakukan dengan menjelaskan dan mengatur permasalahan yang sedang diterapkan dan teori dapat menjelaskan makna apabila menghadapi suatu kejadian yang cukup kompleks seperti regulasi perundang-undangan.¹⁰

Menurut pendapat Neumann yang diambil dari Otjee Salmann dan Anthonn F. Susantoo mengemukakan suatu teori itu terdiri dari suatu sistem yang tersusun secara terperinci yang terdiri dari macam-macam abstrak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya atau masukan yang dan membentuk ilmu pengetahuann tentang dunia.¹¹

Teori bertujuan untuk memberi penjelasan secara terperinci atau bentuk yang terjadi dan sebuah teori segera ditest apakah benar serta dilakukan pada proses kejadian yang bisa melihat ketidak benarannya. Soerjono Soekanto mengatakan untuk “kelanjutan perluasan ilmu pengetahuan hukum, selain mengharapkan pada metodologi, segala bentuk

⁹ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994) Hal. 80.

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005) Hal. 253.

¹¹ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, (Bandung: Refika Ditama, 2005), Hal. 22.

penelitian yang akan diteliti serta daya pikir sosial dapat digunakan oleh teori".¹²

Lawrence Friedman berpendapat, bahwa sistem hukum dibagi dalam tiga (3) bagian yang terdiri atas:¹³

- 1) Substansi hukum (*substance rule of the law*), yang terdiri atas bagian semua regulasi yang bersifat tertulis maupun bersifat tidak tertulis, serta bersifat materiil maupun formil.
- 2) Struktur hukum (*structure of the law*), terdiri atas seluruh peraturan perundang-undangan, Aparat penegakan hukum dan sistem penegakan hukum. Bagian dari hukum sangat berkaitan dengan system keadilan untuk diterapkan oleh para penegak hukum, dalam system badan peradilan pidana, penerapan hukum yang diterapkan para penegak hukum.
- 3) Budaya hukum (*legal culture*), yaitu suatu tekanan dari struktur budaya secara umum, norma, pendapat yang belum jelas kebenarannya, serta pola pikir yang mengacu kepada struktur sosial masyarakat.

Dari ketiga bagian system hukum yang dikemukakan oleh Lawrence Friedman diatas merupakan suatu kajian untuk melaksanakan hukum sebagai system sosial dan mempunyai sifat dan cara umum dalam menerapkan aplikasinya. Friedman membagi system hukum menjadi lebih baik yang dimulai dari masukan bahan-bahan yang belum jadi yang terdiri dari sebuah kertas dalam mengkonsep suatu tuntutan ataupun gugatan yang

¹² Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta, UI Press, 1984), Hal. 6.

¹³M. Friedman Lawrence, 1975, *The Legal System; A Social Science Prespective*, Russel Sage Foundation, New York, Hal. 16.

akan dimajukan ke muka pengadilan, kemudian para penegak hukum yang didalam pengadilan mengelola bahan-bahan yang belum jadi itu menjadi suatu penyelesaian jalan keluar yang berupa sebuah putusan yang diputuskan oleh hakim pengadilan.¹⁴

Teori hukum merupakan suatu kajian ilmu hukum dengan memberikan fungsi dalam berargumentasi dan meyakini pendapat yang hendak dikembangkan itu adalah suatu ilmu yang memberikan penjelasan tentang hal-hal yang akan dijelaskan menurut standard teori.¹⁵

a. Teori Peran

Arti suatu peran menurut pendapat Soerjono Soekanto dimana peran termasuk bagian dari kedudukan (posisi), dimana seorang yang hendak menjalankan tanggung jawabnya sesuai kriteria posisinya, maka seorang disebut melaksanakan sebuah peran¹⁶. Dalam suatu kelompok, seseorang mempunyai beragam-ragam sifat saat menjalankan tugasnya dan telah dilaksanakan oleh suatu organisasi dan lembaga.

Pembagian peran menurut Soerjono Soekanto dijabarkan menjadi tiga yang terdiri atas:

1. Peran Aktif

Peran aktif merupakan suatu tanggung jawab yang diberi oleh suatu organisasi dengan posisinya didalam organisasi itu seperti ketua, sekretaris, bendahara, maupun posisi lainnya.

¹⁴ *Ibid*, Hal. 12.

¹⁵ Juhaya S. Praja, dkk, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, (Bandung: CV. Pustaka Setia), Hal. 53.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), Hal. 243.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif merupakan tanggung jawab yang diberi oleh pimpinan organisasi terhadap organisasinya dan memberi bantuan ataupun masukan untuk perkembangan organisasi itu.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah tanggung jawab bagian organisasi yang sifatnya pasif, yang mana anggota organisasi untuk memberi peluang kepada struktur fungsi organisasi lain, sehingga organisasi bisa berjalan sangat baik.¹⁷

Penulisan tesis ini menggunakan teori peran untuk acuan deskripsi dan evaluasi terhadap suatu pelaksanaan dan tindakan pengawas ketenagakerjaan terhadap kejadian yang menimpa PT. Kiat Unggul. Dalam hal ini peran pengawas ketenagakerjaan sangat penting, karena pengawas ketenagakerjaan mempunyai jabatan fungsional dalam mengontrol dan melaksanakan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

b. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu tahapan dengan pada faktanya melaksanakan pelaksanaan struktur yang berkaitan dalam mengambil suatu keputusan yang longgar dan diatur oleh aturan hukum dan mempunyai penilaian unsur pribadi (*Wayne La-Favre*). Secara konsep, tujuan dan maksud penegakan hukum terlaksana pada pola

¹⁷ *Ibid*, Hal. 243

aktivitas yang menyelaraskan koneksi nilai-nilai yang teratur didalam norma-norma yang telah dibuat dan sikap tindakan untuk penerapan nilai akhir, serta membuat, menjadikan dan untuk dipertahankan demi keserasian pergaulan hidup.¹⁸

Dari uraian itu dapat disebutkan bahwa suatu yang mengganggu kepada teori penegakan hukum dan bila ada ketidak serasian antara “tri tunggal”, norma dan cara berperilaku gangguan itu dapat terjadi bila ada ketidak serasian bermacam nilai yang saling berpasangan, yang berubah menjadi norma yang simpang siur, dan cara berperilaku tidak searah dan dapat mengganggu kedamaian pergaulan hidup.¹⁹

Penegakan hukum adalah suatu proses dan tata cara pemerintah dalam menciptakan keseimbangan untuk hidup bermasyarakat, melainkan penegakan hukum yang ada tidak sesuai dengan prinsip penegakan hukum yang sesuai dengan aslinya. Para anggota masyarakat bisa diberi perlindungan hukum terhadap bagiannya dan berubah dengan tertindas.

Suatu kejadian yang menjadikan hukum tidak sepenuhnya memberikan rasa keamanan, keadilan, dan keyakinan perlu dikaji dengan kehati-hatian. Atas kejadian itu muncul suatu harapan, hukum bisa ditegakkan dengan tegass dan selaras, karena ketika tidak adanya

¹⁸ Soerjono Soekanto, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), Hal. 5.

¹⁹ *Ibid*, Hal. 6

ketidakpastian hukum, maka akan menjadi penurunan kesadaran hukum dan akan menjadi suatu rekayasa hukum.²⁰

Beberapa kriteria yang dapat menguatkan kinerja penegakan hukum:²¹

- 1) System tata negara yang memposisikan “Jaksa Agung” selevel Menteri.
- 2) System perundang-undangan yang belum lengkap.
- 3) Faktor alamnya (Sumber Daya Alam).
- 4) Faktor keperluan yang terlekat pada anggota pelaksana:
 - a. Keperluan sendiri.
 - b. Keperluan kelompok.
 - c. Keperluan berpolitik untuk kenegaraan
- 5) Penegakan hukum dalam instansi.
- 6) Faktor tekanan kepada para penegak hukum.
- 7) Faktor kebudayaan.
- 8) Faktor religi.
- 9) Faktor anggota legislatif .
- 10) Keinginan berpolitik pemerintah.
- 11) Faktor kepemimpinan.
- 12) Faktor kuatnya kerjasama antara pelaku kejahatan (*organizee crimee*).

²⁰ Chaerudin, *Opcit*, Hal. 55.

²¹ Soerjono Soekanto, 2012, *Opcit*, Hal. 8.

- 13) Kuatnya pengaruh kolusi dalam menjelang pensiunnya para pelaku penegak hukum”.
- 14) Azas manfaat dalam kelemahan regulasi perundangan.

Proses penegakan hukum tidaklah sewenang-wenang yang berarti dalam melaksanakan system perundangan, harus sesuai dengan kenyataan di Indonesia. Kecondongan ini dapat diartikan sebagai *law enforcement* sangat disukai. Selain daripada itu ada kecondongan lain bisa mendefinisikan penegakan hukum sebagai penerapan keputusan yang ditetapkan oleh hakim. Namun masukan ini sangat mempunyai kelemahan bila dalam melaksanakan perundangan ataupun putusan oleh hakim itu menngganggu perdamaian di dalam pergaulan hidup.²²

Melalui penerangan itu, diambil suatu konklusi bahwa tujuan penegak huku terletak kepada faktor yaang dipengaruhinya, dan faktor-faktor itu memiliki pengertian yang normal dan mempunyai hasil baik dan tidaknya terlekat kepada bagian faktor penegakan hukum itu.

Beberapa faktor yang sangat mengenai beberapa faktor penegakan hukum itu sebagai berikut:²³

- a. Sudut pandang sistem perundang - undangan.
- b. Sudut pandang para aparat penegak hukumnya.
- c. Sudut pandang kebutuhan sarana dan pendukung untuk proses penegakan hukum.

²² *Ibid*, Hal. 11.

²³ Soerjono Soekanto, 2012, *Opcit*, Hal. 17.

- d. Sudut pandang masyarakat dimana dan bagaimana cara menerapkan hukum di suatu daerah masyarakat.
- e. Sudut pandang kebudayaan, bagaimana cara menerapkan hukum dan kebiasaan dalam struktur budaya.

Maksud dari penegakan hukum harus sesuai dengan maksud hukum itu sendiri merupakan suatu pencapaian tujuan yang diikuti dan sasaran hukum adalah untuk membuat tujuan keadilan dan ketertiban dimasyarakat. Keadilan dan ketertiban tidak bisa direalisasikan, ketika aturan hukum dipandang rendah. Disaat hukum ingin ditegakkan, sangat diperlukan masyarakat yang harus mematuhi dan taat terhadap hukum, sehingga dapat mencapai suatu keadilan, dan keadilan akan membentuk suatu kebudayaan hukum dalam pola berperilaku masyarakat.

c. Teori Perlindungan Hukum

Pendapat Fitzgeraldd yang diambil oleh Sattjipto Rahardjo permulaan timbulnya suatu teori perlindungan hukum ini bereferensi dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran hukum alam ini dibawa oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran stoic). Pendapat aliran hukum alam menyatakan bahwa hukum itu berasal dari yang Maha Kuasa yang dapat dipercaya, dan sejalan dengan itu hukum dan tingkah laku ini tidak dapat dipisahkan. Tokoh - tokoh yang menganut ajaran hukum alam ini melihat bahwa hukum dan kepribadian merupakan suatu gambaran yang secara intern dan ekstern dalam

kehidupan bermasyarakat yang dapat diterapkan melalui hukum dan tingkah laku.²⁴

Fitzgerald memberi pandangan terhadap teori perlindungan hukum salmon, bahwa tujuan hukum sangat berkoordinasi untuk keperluan dalam bermasyarakat. Karena dalam kepentingan pribadi masyarakat, perlindungan masyarakat terhadap hukum dapat dilakukan dengan berbagai cara dan membatasi bermacam-macam keperluan dipihak-pihak lain. Keperluan hukum yaitu untuk mengurus keperluan hak dari masyarakat, dan hukum mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam batasan keperluan manusia untuk dilindungi oleh hukum yang berlaku dimasyarakat. Perlindungan hukum dapat bisa melihat level perlindungan hukum yang harus dibentuk melalui proses pembentukan hukum dan semua aturan hukum yang diberi kepada masyarakat pada umumnya dapat berupa kesepakatan yang ada dalam masyarakat itu dan mengatur pola berperilaku masyarakat maupun kepada pemerintah yang dapat diwakili untuk keperluan masyarakat.²⁵

Timbulnya suatu kajian hukum dalam hidup masyarakat, dapat berguna untuk menjaga dan melindungi keperluan-keperluan yang dapat berkenaan antara yang satu dengan yang lainnya. Maka untuk itu, hukum harus terkoordinasi, sehingga ketika ada ketidakadilan dalam hukum, maka ketidakadilan itu dapat didorong keluar dan keadilan pun dapat tercapai.

²⁴ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), Hal. 53.

²⁵ *Ibid*, Hal. 54.

2. Kerangka Konsep

Dalam membentuk suatu konsep, peneliti dapat menggunakan beberapa pendapat dari para ahli bidang hukum dan dari peraturan perundang undangan yang mengaturnya, namun demikian penelitian tesis ini penulis akan menerapkan penjelasan – penjelasan yang bersumber dari peraturan ketenagakerjaan maupun peraturan yang berkaitan dengan peraturan jaminan sosial.

Pengertian konsep merupakan bentuk yang paling terpenting dari teori. Konsep dapat diartikan sebagai maksud tertentu untuk membuat abstrak menjadi suatu makna yang berwujud dan biasa disebut defenisi operasional.²⁶

Tujuan dari *operasional defenision* merupakan agar menghindari perbedaan-perbedaan maupun penafsiran yang terdapat dua kajian yang digunakan. Untuk menjawab masalah dalam penelitian ini, maka penulis harus mendefenisikan suatu konsep yang dasar, agar suatu penelitian yang telah selesai nantinya dapat berupa:

1. Peran merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki posisi dan kedudukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan merupakan PNS yang diangkat dan dilantik sebagai pejabat fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dalam

²⁶ Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 10.

mengawasi dan melakukan penegakan hukum atas pelaksanaan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan.²⁷

3. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara adalah lokasi dimana penulis mengambil data penelitian.
4. Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang menyangkut kepada peraturan yang mana tiap orang yang terlibat dalam bermasyarakat dapat mematuhi, ketika hukum dilanggar pasti mendapat sanksi yang tegas.²⁸
5. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diketahui kapan akan terjadi, menimpa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk kejadian yang menimpa pekerja dalam perjalanan berangkat dari lokasi tempat tinggal ke tujuan lokasi kerja melalui jalan yang biasa dilaluinya atau sebaliknya, juga pekerja yang sakit yang dipengaruhi faktor ruang lingkup tempat bekerja.²⁹
6. PT. Kiat Unggul adalah perusahaan yang bergerak dibidang korek api, dan menjadi lokasi tempat kejadian perkara atas temuan pengawas ketenagakerjaan atas pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.

G. Metode Penelitian

Untuk menyusun sebuah penelitian, metode harus sesederhana dalam mempergunakan materi yang hendak dipergunakan supaya mencapai hasil yang baik, dan mempergunakan suatu metode penelitian. Bagaimanapun metode yang

²⁷ Lihat pasal 1 ayat (10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

²⁸ Yan Pramadya Puspa, Kamus Hukum, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), Hal. 439.

²⁹ Lihat Pasal 1 ayat (14) Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial.

biasanya dilakukan didalam penelitian tentu akan memperoleh data dan menganalisis dan berhasil menjawab terhadap permasalahan yang ada.

Dalam membuat metode biasanya mencari petunjuk bagaimana cara para ahli untuk mempelajari, berpikir dan mengerti ruang lingkup yang dialaminya.³⁰ Penelitian mengkaji suatu karya ilmiah yang saling berikatan dengan cara menganalisa dan mempraktekkan yang dibuat dengan metodologi yang tersusun dengan benar³¹.

Penelitian hukum ini prinsipnya membuat suatu bentuk karya ilmiah berdasarkan metode, sistem, dan pikiran-pikiran yang luas, dengan tujuan mempelajari berbagai macam gejala hukum dengan cara menganalisanya, kecuali dilakukan pengkoreksian yang mencakup kepada persoalan hukum itu, dan akan berusaha dalam melakukan pemecahan suatu persoalan yang muncul terhadap faktor tertentu.³² Dalam melaksanakan penelitian ini, maka bentuk penelitian akan ditetapkan:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini yaitu dengan penelitian yuridis normatif, dimana penelitian ini akan menggunakan studi pustaka dengan mengutip dari buku-buku yang ada.³³ Jenis metode penelitian yuridis normatif terdiri atas:

a. Meneliti hukum dengan menggunakan asas-asasnya

³⁰ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press 2006), Hal. 132.

³¹ *Ibid*, Hal. 42.

³² Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hal. 38.

³³ Ediwarman, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, (Medan: PT. Soft Media, 2016), Hal. 21.

- b. Meneliti hukum dengan mengkaji hukum sebagai sistem
- c. Meneliti hukum dengan vertikal dan horizontal dan merealisasikannya
- d. Meneliti hukum dengan membandingkan suatu hukum
- e. Meneliti hukum dengan mengingat hukum dari sejarah ³⁴

Jenis penelitian yuridis normatif merupakan bentuk penelitian dengan berpedoman kepada norma hukum yang ada didalam aturan perundangan.³⁵ Jenis penelitian ini akan mempelajari kajian ilmu hukum yang luas.

Yang menjadi sifat dari penelitian ini yaitu bersifat *deskriptif analisis*, yang merupakan bagian dalam penelitian ini agar didapat sesuatu pola secara rinci dan sistematis tentang masalah yang hendak diteliti. Analisis diterapkan melalui gambaran, kenyataan yang didapat dan akan dilaksanakan dengan terperinci serta cara menjawab masalah dalam menyimpulkan masukan sebagai jawaban dari masalah ini. ³⁶

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang akan dilakukan terhadap penelitian ini dengan cara pendekatan peraturan perundang – undangan dan konseptual. Pendekatan ini untuk mengkaji tentang Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan

³⁴ *Ibid*, Hal. 24.

³⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), Hal.14.

³⁶ Astri Wijayanti, Strategi Penulisan Hukum, (Bandung: Lubuk Agung, 2011). Hal. 163.

Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul dan terkait peraturan yang lain.

3. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Asrama No. 143, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan.

4. Sumber Data

Dalam mengambil bahan yang diteliti dari penelitian perpustakaan, dan setelah selesai penelitian perpustakaan (*library research*, maka data sekunder yang disatukan dapat meliputi:

- a. Bahan hukum primer yang merupakan dasar dari peraturan perundangan yang berkaitan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun regulasi tentang pengawas ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder merupakan dasar dari hukum yang sifatnya menopang bahan hukum primer suatu penelitian dan akan memberikan penjelasan-penjelasan yang terkait didalam penelitian itu. Bahan hukum ini bisa menerangkan bahan hukum primer terdiri atas jurnal, referensi dan buku yang berpedoman pada acuan hukum ketenagakerjaan.

c. Bahan hukum tersier.

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang dapat menjadi pedoman dalam menjelaskan bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya.³⁷

5. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data yang dilakukan dalam mengamati, dengan dicantumkan catatan-catatan terhadap tindakan atau perbuatan suatu objek yang diteliti.³⁸ Pendapat dari Nana Sudjana observasi yaitu suatu pengamatan dicatat secara sistematis terhadap akibat-akibat yang diteliti. Teknik observasi merupakan untuk mengamati dan mencatat secara terperinci kejadian yang diperiksa. Dalam arti luas, observasi sebetulnya tidak hanya sebatas pada pola pengamatan yang dibuat baik langsung dan tidak langsung.³⁹ Pendapat Sutrisno Hadi metode observasi didefinisikan sebagai pengamatan, pencatatan dengan systematis terhadap gejala yang diselidiki.⁴⁰ Pengamatan (observasi) yaitu bentuk pengumpulan data

³⁷ Nomensen Sinamo, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010), Hal. 16.

³⁸ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), Hal.104.

³⁹ Singarimbun Masri dan Efendi Sofran, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES,1995), Hal. 46.

⁴⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reserch* (Yogyakarta: Andi Ofset, Edisi Refisi,2002), Hal.136.

dimana penelitian atau kolaborasinya dicatat sebagai informan sebagaimana yang mereka saksikan selama meneliti.⁴¹ Dari penjabaran ini, metode observasi dapat disimpulkan menjadi suatu bentuk pengambilan data melalui cara mengamati langsung terhadap peristiwa yang terjadi dilapangan.

b. Studi Dokumentasi

Metode ini didefinisikan sebagai bentuk pengumpulan data dengan cara mencari buku, catatan (dokumen) yang dapat dijelaskan, oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumen, dan informasinya berupa suatu bahan tertulis dan tercatat. Pada metode ini pengumpulan data tinggal mengirim bahan yang tertulis secara relevan pada arsip yang telah disiapkan untuk peneliti.⁴² Metode ini diterapkan untuk mendapat suatu data tentang:

- a. Data korban kebakaran PT. Kiat Unggul
- b. Data aturan hukum pengawas ketenagakerjaan
- c. Data-data pendukung lainnya.

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.⁴³ Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk

⁴¹ Gulo, Metodologi Penelitian (Jakarta: Grasindo, cet.1, 2002), Hal.116

⁴² Sanafiah Faesal, Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial (Surabaya: Usaha Nasional, 2002). Hal.42-43

⁴³ Abdurrahman Fatoni, *Opcit.*, Hal. 105.

mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain.⁴⁴

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden.⁴⁵ Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informan.

Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sample peneliti dengan sistematis (struktur). Wawancara diartikan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak bertatap muka secara langsung dan dengan arah tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara terstruktur. wawancara terstruktur adalah pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan.⁴⁶ Jadi pewawancara sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang lengkap dan rinci mengenai Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus

⁴⁴ Sutrisno Hadi, *Opcit.*, Hal.157.

⁴⁵ Gulo, *Opcit.*, Hal. 119.

⁴⁶ Gulo, *Ibid*, Hal. 120

Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna yang lebih diutamakan. Dalam penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.⁴⁷

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif umum ke khusus, yaitu proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum untuk mencapai kesimpulan.

⁴⁷ *Ibid*, Hal. 16

BAB II

PENGATURAN HUKUM PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MENANGANI MASALAH KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Umum Tentang Pengawas Ketenagakerjaan

1. Defenisi Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya atau segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan dan kegiatan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk diperbaiki kemudian dan mencegah sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan mutlak perlu adanya rencana dan perintah pelaksanaan.⁴⁸

Defenisi tersebut dapat digambarkan bahwa defenisi pengawasan ketenagakerjaan menurut pasal 1 ayat 32 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan⁴⁹.

Dalam pengawasan ada aturan-aturan yang harus di pahami oleh pihak yang melakukan pengawasan adapun aturan – aturan itu bersifat norma pengawasan. Norma pengawasan adalah patokan kaidah atau ukuran yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang yang harus di ikuti dalam

⁴⁸ Nur Edi, Pengawasan Pendidikan, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,2014), Hal. 86.

⁴⁹ Lihat Pasal 1 ayat 32 Undang – Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

rangka melaksanakan fungsi pengawasan agar dicapai mutu pengawasan yang dikehendaki. Adapun norma pengawasan adalah:

- 1) Pengawasan tidak mencari-cari kesalahan, yaitu tidak mengutamakan mencari siapa yang salah tetapi apabila di temukan kesalahan, penyimpangan dan hambatan supaya di laporkan sebab-sebab dan bagaimana terjadinya, serta menemukan bagaimana memperbaikinya.
- 2) Pengawasan merupakan proses yang berlanjut, yaitu dilaksanakan terus - menerus, sehingga dapat memperoleh hasil pengawasan yang berkesinambungan.
- 3) Pengawasan harus menjamin adanya kemungkinan pengambilan koreksi yang cepat dan tepat terhadap penyimpangan dan penyelewengan yang di temukan untuk mencegah berlanjutnya kesalahan atau penyimpangan
- 4) Pengawasan bersifat mendidik dan dinamis yaitu dapat menimbulkan kegairahan untuk memperbaiki, mengurangi atau meniadakan penyimpangan di samping menjadi pendorong dan perangsang untuk menertibkan dan menyempurnakan kondisi obyek pengawasan.⁵⁰

2. Tujuan Pengawasan

Secara filosofis pengawasan mutlak diperlukan karena manusia bersifat salah dan paling sedikit khilaf. Manusia adalah orang yang perlu diamati, bukan dengan maksud untuk mencari kesalahannya dan kemudian menghukumnya, akan tetapi untuk mendidik dan membimbing. Hal ini kiranya sangat penting untuk diperhatikan, karena seorang pimpinan dalam

⁵⁰ Sujamto, Norma dan Etika Pengawasan, (Jakarta: Sinar Grafika, 1988), Hal. 19.

suatu organisasi sering lupa bahwa seorang pimpinan yang baik adalah seorang yang dengan ikhlas memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi berani berbuat kesalahan yang lain. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya. Adapun tujuannya.

- 1) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan/ kesalahan-kesalahan pelaksanaan.
- 2) Untuk mempertanyakan apakah pelaksanaan tugas dan pekerjaan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
- 3) Untuk mengetahui dimana letak kelemahan-kelemahan sebab terjadinya penyimpangan, dampaknya serta siapa yang paling bertanggung jawab atas kesalahan tersebut dan bagaimana memperbaikinya di masa mendatang.
- 4) Untuk mencegah dan memperkecil pemborosan/inefisiensi.

Berbagai tujuan dan fungsi pengawasan tersebut memberikan pengertian bahwa, pengawasan terhadap pelaksanaan suatu peraturan memiliki tujuan yang secara tidak langsung terhadap terlaksanannya peraturan yang telah ditetapkan dan mendidik aparat pelaksana peraturan untuk tetap melaksanakan kesepakatan yang telah dibentuk bersama-sama, sekaligus bagaimana aparat pengawas akan belajar banyak mengenai apa-

apa yang harus diperbaiki dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan suatu peraturan.

3. Prinsip – Prinsip Pengawasan

Prinsip-prinsip dari pada pengawasan yang menjadi acuan dalam melakukan pelaksanaan pengawasan antara lain disebutkan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi.
- 2) Pengawasan harus objektif, jujur, dan mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.
- 3) Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan-peraturan yang berlaku, berorientasi pada kebenaran prosedur menurut peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan, dan berorientasi pada tujuan (manfaat) dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pengawasan harus menjamin daya dan hasil guna dari pekerjaan.
- 5) Pengawasan harus berdasar pada standart yang objektif, teliti dan tepat.
- 6) Pengawasan harus bersifat terus menerus.
- 7) Hasil pengawasan dapat memberikan umpan balik feed back terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan kebijakan waktu yang akan datang.⁵¹

Dari prinsip-prinsip pengawasan tersebut terlihat jelas adanya upaya untuk melakukan hal yang terbaik agar suatu pengawasan dapat berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan suatu peraturan yang telah disepakati bersama dan menjadi kewajiban bersama untuk dilaksanakan.

⁵¹ Nur Edi, *Opcit*, Hal. 83.

Adanya kejujuran, keobjektifan, dan mementingkan kepentingan umum menjadi jawaban yang jelas dalam upaya mencapai tujuan bersama.

4. Syarat – Syarat Pengawasan

Dalam melakukan proses pengawasan terdapat pula syarat-syarat standard yang harus dipertimbangkan ketika ingin melakukan pengawasan yang bertahap dan terencana, harapannya dengan adanya syarat tersebut hambatan yang akan muncul dilapangan yang dikarenakan kurangnya pengalaman dan praktek pengawasan dapat dikurangi. Dalam syarat pengawasan tersebut syarat pengawasan dapat disebutkan antara lain :

- 1) Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
- 2) Harus menjamin adanya tindak perbaikan.
- 3) Harus bersifat fleksibel.
- 4) Harus memperhatikan faktor-faktor dan tata organisasi.
- 5) Harus ekonomis dalam hubungan dan biaya.
- 6) Harus diperhatikan pula prasarat sebelum pengawasan itu diambil yaitu harus ada rencana yang jelas dan pola atau tata organisasi yang jelas (tugas-tugas dan wewenang-wewenang yang terdapat dalam organisasi).⁵²

⁵² Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung: Mandar Maju,1991), Hal.125.

B.1 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan⁵³. Dalam bidang pengawasan yang lebih khusus, artinya dibidang pengawasan ketenagakerjaan menyangkut dengan berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga harapan akan terciptanya kesejahteraan bagi kaum pekerja pada akhirnya dapat terwujud.

Pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang ketenagakerjaan, antara lain yaitu:

1. Memeriksa dan menyelidiki apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan telah dilaksanakan
2. Membantu pekerja atau buruh maupun pimpinan perusahaan (pengusaha) dengan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menerapkan apakah yang dimintai peraturan dan pelaksanaannya.
3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.⁵⁴

Ruang lingkup pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya meliputi:

⁵³ Lihat pasal 1 ayat (10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

⁵⁴ Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2007), Hal. 39.

1. Melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja.
2. Melaksanakan pembinaan dalam upaya menyempurnakan norma kerja dan peraturannya.
3. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penetapan dan pengawasan di bidang keselamatan kerja.

Ketiga tugas tersebut dilaksanakan oleh menteri tenaga kerja dengan menunjuk pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pegawai pengawas yang ditunjuk harus mempunyai kompetensi dan independen. Hal ini bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak terpengaruh pihak lain dalam setiap pengambilan keputusan.⁵⁵

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yaitu:

- a. Mengawasi pelaksanaan undang–undang atau ketentuan–ketentuan hukum dibidang perburuhan/ketenagakerjaan;

⁵⁵ Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), Hal. 210.

- b. Memberikan penjelasan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan dan peraturan ketenagakerjaan yang efektif;

Dari gambaran tersebut tentang pengawasan ketenagakerjaan tersebut dapat diambil arti umum dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan, bahwa pengawasan yang dilakukan harus diarahkan kepada pencapaian efektivitas dan keberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan dan apa saja yang patut dan harus diawasi dalam pengawasan dibidang ketenagakerjaan, mulai dari moral sampai pada sanksi yang harus diterapkan dalam bidang pengawasan tersebut.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja pada pemerintah provinsi, pengawasan ketenagakerjaan / perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Jo. Undang-Undang Nomo 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Pengawas ketenagakerjaan sebagai pegawai negeri sipil dibidang perburuhan / ketenagakerjaan yang mempunyai wewenang:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut ketentuan pasal 182 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, dan memiliki wewenang:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan dan penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan,⁵⁶

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) dibidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja

⁵⁶ Lihat pasal 182 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri.

Secara kuantitas aparat pengawasan ketenagakerjaan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi di antara pegawai pengawas tersebut ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural, misalnya sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lain lain. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus ditingkatkan kualitasnya melalui pendidikan dan latihan, juga tidak diberikan tugas-tugas struktural, bila memungkinkan dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara professional.⁵⁷

Ada 3 (tiga) macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu:

⁵⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008), Hal. 48.

1. Pemeriksaan pertama yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup dua aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja
2. Pemeriksaan ulang / berkala.
3. Pemeriksaan khusus yaitu apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

Sesuai dengan maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan maka tugas utama dari pegawai pengawas adalah:

1. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepada dengan Undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁵⁸

Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh para petugas yang berada dalam lembaga pengawasan ketenagakerjaan kementerian tenaga

⁵⁸ Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2001), Hal.127.

kerja, Dirjen pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Pengawasan ketenagakerjaan sangat di harapkan dapat dilakukan oleh para petugas pengawasan ketenagakerjaan yang turun langsung kebawah untuk melakukan pendekatan-pendekatan kepada masyarakat dan untuk maksud itu maka perlu:

- a. Kehadiran pegawai atau tugas pengawasan ketenagakerjaan ditempatkan di tempat kerja secara terencana dan teratur;
- b. Peningkatan kuantitas dan kualitas pegawai atau petugas pengawasan ketenagakerjaan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan;
- c. Berupaya agar para pekerja meningkatkan peran sertanya dalam pemberian laporan permasalahan ketenagakerjaan kepada pengawas ketenagakerjaan.

Dalam hubungan perburuhan yang berlandaskan Pancasila dengan UUD 1945, adanya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pengawasan dibidang ketenagakerjaan secara tertib dan teratur mendekati diri dengan pihak pengusaha maupun pihak buruh, jelas bukan untuk menakutkan mereka, melainkan untuk menegakkan keadilan dalam pelaksanaan kewajiban masing – masing pihak, sehingga pengusaha maupun pekerja atau buruh seharusnya membantu mereka dengan memberikan keterangan – keterangan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan di kenal sebagai diktum-diktum tentang pengawasan yang terkandung di dalamnya dapat di kemukakan sebagai berikut:

1. Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pengawas yang di tunjuk olehnya, menunjuk pengawas yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
2. Pengawas beserta pegawai pembantunya dalam melakukan pengawasan terhadap para tenaga kerja yang menjadi wewenangnya berhak memasuki semua tempat dimana dijalankan pekerjaan atau dapat di sangkakan bahwa di tempat itu di jalankan pekerjaan.
3. Dalam menjalankan tugas dan kewajiban ternyata di tolak oleh pihak pengusaha, sehingga pelaksanaan tugas menjadi terhalang atau memungkinkan tidak dapat dilaksanakan, maka pegawai tersebut dapat meminta bantuan kepolisian untuk memasuki perusahaan yang bersangkutan dan selanjutnya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan seksama.
4. Pengawas dapat meminta keterangan dari pengusaha atau wakil dari perusahaan yang di tunjuk dan demikian pula semua buruh yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan dalam batas waktu yang memungkinkan, semua keterangan data yang jelas baik dengan lisan maupun tulisan yang di pandang perlu olehnya guna memperoleh keterangan yang pasti tentang hubungan kerja beserta keadaan perburuhan pada umumnya di perusahaan yang bersangkutan.
5. Pengawas ketenagakerjaan berhak menanya dan mengadakan wawancara dengan para buruh tanpa di hadiri para pihak ketiga.

6. Pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan di luar jabatan wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan yang di perolehnya sehubungan dengan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan yang telah di lakukan.

Dalam ketentuan Pasal 8 undang-undang nomor 23 tahun 1948 bahwa selain daripada pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran atau kejahatan pada umumnya pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut menjaga, membantu supaya peraturan perundang undangan dapat di jalankan sebagaimana mestinya, diwajibkan juga untuk mengusut hal yang di kenakan dengan hukuman sebagai yang telah di tetapkan dalam undang-undang, tentang aturan hukum atau sanksi hukuman tersebut. Jelasnya adalah sanksi hukuman itu sama sekali bukan bersifat balas dendam pemerintah terhadap mereka yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan atau peraturan pelaksanaanya, melainkan bersifat mendidik atau pembinaan yaitu bersifat prefentif dan refresif.⁵⁹

B.2 Pengawasan Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul

Pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian Pekerja/Buruh dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.

⁵⁹ <https://repository.uin-suska.ac.id/19528/8/8.%20BAB%20III%20%281%29.pdf>

Berdasarkan pengertian tersebut terdapat perbedaan antara tenaga kerja dan Pekerja/Buruh. Pengertian tenaga kerja mengandung pengertian yang lebih luas yakni setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, sedangkan pengertian Pekerja hanya terbatas pada setiap orang yang berada di dalam hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32 jo Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1, Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁶⁰

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia adalah:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang peraturan-peraturan perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan – peraturan lainnya.

Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan adalah:

⁶⁰ Lihat Pasal 1 ayat (32) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

- 1) Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 2) Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang dan ketenagakerjaan secara efektif
- 3) Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan tidak hanya dijalankan sepenuhnya oleh pemerintah pusat namun sebagian urusan pemerintahan diberikan kepada pemerintahan daerah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota menyatakan bahwa urusan Pemerintahan terdiri atas urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah dan urusan Pemerintah yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan Pemerintahan.

Adapun urusan Pemerintahan yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan Pemerintahan salah satunya di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Dalam pembagian urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian masing-masing diatur tersendiri. Pelaksanaan Pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di Pemerintah Pusat, Provinsi, dan

Kabupaten/Kota. Unit kerja yang melakukan pengawasan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota wajib melaporkan mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Adapun tugas Dinas Tenaga Kerja bidang perlindungan pengawasan Ketenagakerjaan adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Fungsi Dinas Tenaga Kerja bidang perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan yaitu :

1. Perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
3. Perumusan pedoman, standar, norma, kriteria, prosedur, dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja ;
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja ;
5. Pelaksanaan administratif direktorat.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan

Sasaran kegiatan ini agar tercapainya peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri sehingga tumbuh persepsi positif dan

mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab.

2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

a. Upaya Pembinaan (*Preventive educative*)

Yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi, dan lain-lain.

b. Tindakan Refresif Non yustisial

Tindakan tersebut ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pemimpin perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Di samping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

c. Tindakan Refresif Yustisial

Tindakan tersebut dijadikan sebagai alternative terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

d. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengembangan pengawasan Ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS Bipartit di setiap

perusahaan. Dalam hal ini peranan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor.

Dalam pasal 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010 tentang pengawasan ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:

1. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
2. Pengawas ketenagakerjaan;
3. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan;
4. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten / kota sebagaimana diatur dalam pasal 178 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 3 ayat (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan setiap pengawas ketenagakerjaan harus mampu baik secara taktis dan teknis yuridis tentang pedoman pemeriksaan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara komprehensif dan hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain yang saling terkait;
2. Menjelaskan bagaimana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menjamin kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja, agar dapat tercipta ketenangan berusaha dan ketenangan bekerja;
3. Dengan secara lebih terperinci lagi menjelaskan kepada pengusaha, pengurus tempat kerja dan pekerja/buruh akan kewajiban-kewajiban mereka yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
4. Demikian pula menjelaskan kepada pekerja bagaimana dan sampai sejauh mana peraturan perundang-undangan melindungi hak dan kepentingan mereka serta caranya menginformasikan tentang permasalahan ketenagakerjaan yang mereka hadapi atau terjadi di perusahaan.

Tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Setiap pengawas ketenagakerjaan mempunyai tanggung jawab baik secara teknis, yuridis maupun administratif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan;

2. Setiap pengawas ketenagakerjaan yang melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugasnya atau melakukan kesalahan dalam memerintahkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepada pengusaha dan pekerja/buruh, dapat digugat secara perdata dan dituntut secara pidana baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
3. Setiap pengawas ketenagakerjaan akan masuk dalam berbagai ragam hubungan dengan masyarakat, disamping hubungan dengan pengusaha dan tenaga kerja, dalam kondisi tertentu pengawas ketenagakerjaan harus melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga-lembaga masyarakat dan instansi terkait lainnya untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pengawas ketenagakerjaan;
4. Pengawas ketenagakerjaan akan menghadapi masalah-masalah yang berada di luar ruang lingkup peraturan perundang-undangan yang harus ditegakkannya, dan ia harus menyadari bahwa kerja sama antara pengawas ketenagakerjaan dengan instansi terkait akan lebih dapat mengefektifkan pelaksanaan tugas dan fungsinya;
5. Pengawas ketenagakerjaan pada setiap saat akan diminta untuk memberikan sambutan dan pengarahan atau pembinaan pada forum-forum, baik di instansi pemerintahan atau swasta. Untuk itu semakin banyak pengawas ketenagakerjaan mengetahui tentang masyarakat dan masalah-masalah setempat, semakin baik pula ia dapat tampil di masyarakat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;

6. Meskipun pengawas ketenagakerjaan berwenang memberikan penjelasan-penjelasan mengenai pelaksanaan daripada peraturan perundang-undangan, namun mereka sekali-kali tidak boleh menambah atau mengurangi isinya;
7. Pengawas ketenagakerjaan hendaknya mengerti secara mendalam mengenai struktur organisasi pengawasan ketenagakerjaan baik di pusat maupun di daerah dan mengetahui sistematika pelaporan, baik pelaporan teknis maupun administratif;
8. Kinerja unit atau organisasi pengawasan ketenagakerjaan sangat tergantung dari hasil pekerjaan yang baik dan teliti dari pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan hendaknya merasa bebas untuk melaporkan secara lengkap dan transparan hasil pekerjaannya, dan ia harus dapat meyakinkan atasannya, dengan demikian ia akan mendapat dukungan dari atasannya;
9. Saran-saran yang membangun mengenai kebijaksanaan atau cara kerja hendaknya diminta dan disambut dengan baik oleh atasan pengawas ketenagakerjaan, sehingga pengawas ketenagakerjaan harus merasa bebas untuk membicarakan permasalahan-permasalahan dan pendapat atau saran-saran dengan atasannya dalam rangka peningkatan peran dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan;
10. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus selalu menghargai atasannya sebagai Pembina yang utama dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kerjasama yang erat dan harmonis antara atasan dan

pengawas ketenagakerjaan dan rasa saling mempercayai dan menghormati akan merupakan jaminan bagi terlaksananya tugas organisasi pengawasan ketenagakerjaan dengan baik sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat;

11. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus memiliki buku pedoman ini dan harus memahami isinya;
12. Waktu kerja seorang pengawas ketenagakerjaan adalah sama dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Akan tetapi untuk kepentingan pelaksanaan tugas pengawasan mungkin menghendaki adanya perbedaan. Maka adalah menjadi tanggung jawab pemimpin untuk menyesuaikan waktu kerja yang sesungguhnya dari pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan keperluan tugas pengawasan ketenagakerjaan;
13. Jika pengawas ketenagakerjaan bermaksud untuk tidak masuk kerja, maka ia terlebih dahulu harus memperoleh persetujuan dari atasannya. Dalam hal-hal darurat, dimana persetujuan semacam itu tidak dapat diperoleh terlebih dahulu, maka pengawas harus memberitahukan dengan segera kepada atasannya mengenai ketidakhadirannya itu, apa alasan dan kapan ia masuk kerja kembali;
14. Pengawas ketenagakerjaan diharuskan mengetahui ketentuan-ketentuan cuti yang berlaku baginya dan harus mentaatinya. Selama dalam cuti semacam itu seorang pengawas tidak boleh melakukan tugas-tugas resmi;

15. Pengawas ketenagakerjaan hanya dapat menggunakan kendaraan pemerintah untuk keperluan-keperluan dinas, kecuali jika secara khusus dikuasakan lain dan harus selalu menjaga nama baik pemerintah dengan sedapat mungkin menghindari kecelakaan;
16. Penggunaan pengangkutan/fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan tidak dibenarkan karena akan mempengaruhi pemikiran dan tindakan pengawas ketenagakerjaan;
17. Pengawas ketenagakerjaan harus berusaha agar mempergunakan perlengkapan milik pemerintah dengan sebaik-baiknya, agar mencegah pemborosan;
18. Semua surat keterangan dan perlengkapan resmi yang dimiliki seorang pengawas ketenagakerjaan yang berhenti atau dengan cara lain meninggalkan ikatan kedinasan, harus diserahkan kepada atasannya yang bertanggung jawab atas hal-hal tersebut;
19. Setiap pengawas ketenagakerjaan harus menyampaikan laporan baik lisan maupun tertulis secara lengkap kepada atasannya, mengenai kegiatan-kegiatan mengenai pengawasan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan setiap bulan sesuai dengan standar pelaporan yang telah ditetapkan;
20. Laporan tersebut sebagai bahan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan untuk mengetahui kondisi ketenagakerjaan pada perusahaan yang telah dilakukan pemeriksaan;

21. Pengawas ketenagakerjaan harus memelihara laporan pemeriksaan setiap perusahaan yang telah diperiksa, yang merupakan “profil” mengenai perusahaan yang bersangkutan;
22. Laporan pemeriksaan memuat kondisi ketenagakerjaan setiap perusahaan dan merupakan dasar untuk pemeriksaan-pemeriksaan selanjutnya;
23. Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat analisa mengenai:
 - Laporan kecelakaan berdasarkan ketentuan Pasal 11 Undang-Undang keselamatan kerja Nomor 1 Tahun 1970.
 - Kondisi ketenagakerjaan berdasarkan wajib lapor ketenagakerjaan, yang dilaporkan pengusaha atau pengurus tempat kerja, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan Jo Permenaker No. 18 Tahun 2017 tentang tata cara wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan.

PT. Kiat Unggul merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pabrik korek gas untuk pembuatan mancis. PT. Kiat Unggul mengalami musibah kebakaran yang terjadi pada hari Jumat tanggal 21 Juni 2019. Penyebab terjadinya kebakaran di PT. Kiat Unggul disebabkan oleh meledaknya tabung gas mancis, sehingga api dengan cepat membakar satu rumah yang dijadikan pabrik dan para pekerja yang didalam ruangan terjebak dan tidak sempat menyelamatkan diri. Berdasarkan data bahwa 30 orang korban dinyatakan tewas yang terdiri dari 25 orang pekerja perempuan dan 5 orang pekerja anak – anak.

“Hasil wawancara dengan Bapak Mahipal, Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak Pengawas Ketenagakerjaan terhadap perusahaan PT. Kiat Unggul terdiri dari”:

1. Pengawas Ketenagakerjaan mendata para korban yang terdaftar sebagai pekerja di PT. Kiat Unggul.
2. Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan PT. Kiat Unggul.
3. Pengawas Ketenagakerjaan akan membuat laporan kronologi pengawasan ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul.
4. Pengawas Ketenagakerjaan akan membuat perhitungan dan penetapan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja di PT. Kiat Unggul.

Berdasarkan wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawas ketenagakerjaan telah melakukan perannya sebagai bentuk tugas dan fungsinya dalam hal memastikan siapa saja yang menjadi korban pada kecelakaan di PT Kiat Unggul dan akan memberikan tindakan kepada pengusaha dalam rangka memastikan hak-hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat diperoleh oleh ahli warisnya.

C. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan

1. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan No. 23 tahun 1948

a. Pengawasan Perburuhan

Demi menjaga agar kondusifnya hubungan perburuhan, perlu diadakannya pengawasan perburuhan. Pengawasan perburuhan diadakan guna untuk:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Pegawai pengawas perburuhan yang ditunjuk oleh menteri, berkewajiban menjalankan pengawasan perburuhan. Pegawai-pegawai tersebut beserta pegawai pembantu yang mengikutinya berkewajiban memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankannya pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh. Jika pegawai-pegawai tersebut ditolak untuk memasuki tempat-tempat tersebut, maka mereka perlu memasukinya dengan bantuan kepolisian.

b. Menyimpan Rahasia

Dalam menjalankan kegiatannya, pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dalam undang-undang ini diluar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia didalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubung dengan jabatannya.

c. Aturan Hukuman

Aturan hukuman yang tercantum dalam perundang – undangan ini yaitu:

1. Barang siapa dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya, dihukum dengan hukuman penjara selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya 600 (enam ratus rupiah) dengan tidak atau dipecat dari hak memangku jabatan;
2. Barang siapa karena kesilapannya menyebabkan rahasia itu menjadi terbuka, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya tiga ratus rupiah;
3. Tidak ada tuntutan terhadap hal-hal tersebut, jikalau tidak ada pengaduan dari majikan yang berkepentingan atau wakilnya;
4. Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya, begitu pula barang siapa tidak memenuhi kewajibannya, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah;
5. Barang siapa tidak memenuhi kewajibannya tersebut, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah;
6. Jikalau yang dikenakan hukuman tersebut itu suatu badan hukum, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum itu;

7. Jikalau urusan badan hukum itu diserahkan kepada badan hukum lain, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum lain yang mengurus itu.

2. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan

a. Kedudukan dan Jenjang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam menjalankan kegiatannya, pengawas ketenagakerjaan mempunyai kedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional dibidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi pemerintahan kementerian ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugasnya pengawas ketenagakerjaan berkedudukan dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.

Jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan merupakan jabatan fungsional kategori keahlian yang berkompeten dan ahli dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan. Menurut pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, jenjang jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan dari tingkat yang terendah sampai tingkat yang tertinggi yaitu:

- a. Pengawas ketenagakerjaan ahli pertama;
- b. Pengawas ketenagakerjaan ahli muda;

- c. Pengawas ketenagakerjaan ahli madya;
- d. Pengawas ketenagakerjaan ahli utama.

b. Tugas Jabatan dan Sub Unsur-Unsur Kegiatan Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai tugas jabatan dan unsur-unsur kegiatan yang diatur dalam peraturan menteri ini. Tugas jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan yaitu melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Unsur dan sub unsur kegiatan tugas jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan yang dapat dinilai dari angka kreditnya terdiri atas:

1) Pembinaan Norma Ketenagakerjaan

Pembinaan norma ketenagakerjaan meliputi:

- a. Penyusunan rencana pembinaan norma ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan pembinaan norma ketenagakerjaan.

2) Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan

Pemeriksaan norma ketenagakerjaan meliputi:

- a. Penyusunan rencana pemeriksaan pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan pemeriksaan penerapan norma ketenagakerjaan.

3) Pengujian Norma Ketenagakerjaan

Pengujian norma ketenagakerjaan meliputi:

- a. Penyusunan rencana pengujian pelaksanaan norma ketenagakerjaan;

- b. Pelaksanaan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

4) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan meliputi:

Berkoordinasi dengan instansi Polri dalam menindaklanjuti tindak pidana ketenagakerjaan;

5) Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

- a. Penyusunan rencana pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan uraian kegiatan tugas jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan jenjang jabatan yang terdiri dari:

1) Pengawas ketenagakerjaan Ahli Pertama meliputi:

- a. Menelaah data wajib lapor ketenagakerjaan;
- b. Menyusun dan menelaah data objek pembinaan bidang ketenagakerjaan;
- c. Menyusun rencana kerja pembinaan norma ketenagakerjaan dasar;
- d. Melaksanakan pembinaan norma ketenagakerjaan dasar;
- e. Menyusun dan menelaah data objek pemeriksaan bidang ketenagakerjaan;

- f. Menyusun rencana kerja pemeriksaan pertama dan / atau berkala;
- g. Menyusun daftar periksa objek pemeriksaan pertama dan / atau berkala;
- h. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan / atau berkala;
- i. Mengumpulkan keterangan dan / atau wawancara terkait pemeriksaan pertama dan / atau berkala;
- j. Menginventarisasi dan menganalisis temuan pemeriksaan dalam buku akte pengawasan ketenagakerjaan;
- k. Menganalisis hasil pemeriksaan terhadap adanya pelanggaran di perusahaan;
- l. Memonitoring pelaksanaan nota pemeriksaan 1 dan 2;
- m. Membuat rekomendasi kepada instansi lain untuk mengambil tindakan yang mendukung pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- n. Membuat laporan kejadian tindak pidana ketenagakerjaan;
- o. Menjadi saksi fakta / memberikan keterangan dipersidangan atau instansi terkait lainnya.

2) Pengawas ketenagakerjaan ahli muda, meliputi:

- a. Menyusun rencana kerja pembinaan norma ketenagakerjaan teknis;
- b. Melaksanakan pembinaan norma ketenagakerjaan teknis;
- c. Melakukan pemeriksaan ulang dan / atau khusus terhadap penerapan norma ketenagakerjaan;

- d. Melaksanakan gelar kasus dalam rangka pemeriksaan ulang penerapan norma ketenagakerjaan;
- e. Menyusun dan menelaah data objek pengujian bidang ketenagakerjaan;
- f. Menyusun rencana kerja pengujian bidang ketenagakerjaan pertama dan / atau berkala;
- g. Menyusun daftar uji objek pengujian pertama dan / atau berkala;
- h. Melaksanakan pengujian pertama dan / atau berkala terhadap pelaksanaan norma kerja;
- i. Melakukan pengujian pertama dan / atau berkala terhadap pelaksanaan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- j. Menganalisis hasil pengujian terhadap adanya pelanggaran di perusahaan;
- k. Mengumpulkan keterangan dan / atau wawancara terkait pengujian pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- l. Melakukan gelar kasus untuk menentukan adanya tindak pidana ketenagakerjaan;
- m. Melakukan pemeriksaan tempat kejadian perkara dalam rangka penyelidikan tindak pidana ketenagakerjaan;
- n. Melakukan verifikasi laporan kejadian tindak pidana;
- o. Melakukan gelar perkara tindak pidana ketenagakerjaan;
- p. Membuat rencana pelaksanaan penyidikan dan penyusunan persuratan;

- q. Melakukan olah tempat kejadian perkara
- r. Melakukan pemeriksaan saksi, tersangka, atau ahli;
- s. Membuat resume dalam rangka penyidikan;
- t. Melakukan penyitaan barang atau dokumen melalui pengadilan;
- u. Menyiapkan bahan penyerahan berkas berita acara penyidikan ke kejaksaan melalui kepolisian atau pengadilan negeri;
- v. Menyiapkan bahan penyerahan tersangka dan barang bukti ke penuntut umum;
- w. Menghadirkan saksi, saksi ahli, dan tersangka ke pengadilan untuk disidangkan;
- x. Menyerahkan putusan tindak pidana ringan ketenagakerjaan ke kejaksaan;
- y. Melakukan penghentian penyidikan.

3) Pengawas ketenagakerjaan ahli madya meliputi:

- a. Menyusun rencana kerja pembinaan norma ketenagakerjaan teknis lanjutan;
- b. Melaksanakan pembinaan norma ketenagakerjaan teknis lanjutan;
- c. Melakukan pendampingan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Menyusun rencana kerja pelaksanaan evaluasi dan monitoring pelaksanaan pemeriksaan, pengujian, dan / atau penyidikan;
- e. Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan pemeriksaan / pengujian dan atau penyidikan;

- f. Melaksanakan perhitungan dan / atau penetapan objek pengawasan ketenagakerjaan;
- g. Melaksanakan perhitungan dalam rangka penerbitan surat keterangan keselamatan dan kesehatan kerja;
- h. Melaksanakan perhitungan tingkat kekerapan (*frequency rate*) dan tingkat keparahan (*severity rate*) kecelakaan kerja;
- i. Melaksanakan perhitungan kecelakaan nihil ditempat kerja;
- j. Memberikan advokasi penyelesaian kasus norma ketenagakerjaan;
- k. Melakukan pengujian ulang dan / atau khusus terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- l. Melaksanakan analisa kejadian kecelakaan kerja / penyakit akibat kerja;
- m. Melaksanakan analisa manfaat jaminan kecelakaan kerja / penyakit akibat kerja;
- n. Melaksanakan pengkajian / analisa pelaporan pemeriksaan dan / atau pengujian;
- o. Menyusun analisa tingkat kerawanan atau potensi bahaya ketenagakerjaan tingkat provinsi;
- p. Menjadi saksi ahli atau memberikan keterangan ahli di instansi terkait atau dipersidangan.

4) Pengawas ketenagakerjaan ahli utama, meliputi:

- a. Menyusun rencana kerja pembinaan skala nasional atau internasional;

- b. Melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan skala nasional atau internasional;
- c. Melakukan pengujian ulang dan / atau khusus terhadap kasus ketenagakerjaan yang berdampak nasional atau internasional;
- d. Menyusun rencana kerja pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- e. Menyusun rencana kerja perumusan konsep kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. Menyusun rencana kerja peningkatan sistem Pengawasan Ketenagakerjaan;
- g. Menyusun rencana kerja evaluasi pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- h. Melaksanakan pengkajian dan/atau analisa permasalahan ketenagakerjaan;
- i. Merumuskan masukan teknis untuk pengkajian atau penyusunan kebijakan, peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis dan/atau standar internasional lainnya di bidang ketenagakerjaan;
- j. Menyusun profil Pengawasan Ketenagakerjaan pusat atau provinsi;
- k. Memberikan advokasi teknis penerapan peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, International Labour Organization, dan/atau standar internasional lainnya bidang ketenagakerjaan;

- l. Merumuskan strategi pengembangan sistem Pengawasan Ketenagakerjaan;
- m. Menganalisis pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- n. Menganalisis tingkat kerawanan atau potensi bahaya ketenagakerjaan tingkat nasional;
- o. Membangun jaringan lintas sektor kementerian atau lembaga dalam hal pengembangan sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dan/atau penanganan kasus yang berdampak nasional atau internasional;
- p. Merumuskan rekomendasi pengembangan kerjasama internasional bidang ketenagakerjaan.

Rincian uraian tugas jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk setiap jenjang jabatan ditetapkan instansi pembina ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya melakukan penyidikan, pengawas ketenagakerjaan harus memiliki surat keputusan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Hasil Kerja Pengawas Ketenagakerjaan

Secara umum, pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri ini, antara lain:

1) Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama, meliputi:

- a. Dokumen laporan hasil telaah data wajib lapor ketenagakerjaan;

- b. Dokumen laporan hasil telaah data objek pembinaan bidang ketenagakerjaan;
- c. Dokumen rencana kerja pembinaan norma ketenagakerjaan dasar;
- d. Dokumen laporan pelaksanaan pembinaan norma ketenagakerjaan dasar;
- e. Dokumen laporan hasil telaah data objek pemeriksaan bidang ketenagakerjaan;
- f. Dokumen rencana kerja pemeriksaan bidang ketenagakerjaan pertama dan / atau berkala;
- g. Checklist / kartu pemeriksaan objek pemeriksaan bidang ketenagakerjaan pertama dan / atau berkala;
- h. Dokumen laporan hasil pemeriksaan pertama dan / atau berkala;
- i. Berita acara pengambilan keterangan dan / atau wawancara terkait pemeriksaan ketenagakerjaan;
- j. Dokumentasi catatan pada akte pengawasan ketenagakerjaan;
- k. Laporan hasil pemeriksaan untuk bahan nota pemeriksaan;
- l. Laporan monitoring nota pemeriksaan 1 (satu), 2 (dua), dan khusus;
- m. Laporan untuk bahan rekomendasi kepada instansi lain untuk mengambil tindakan yang mendukung pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- n. Laporan kejadian tindak pidana ketenagakerjaan;

- o. Dokumen laporan menjadi saksi fakta / memberikan keterangan di persidangan atau instansi terkait.

2) Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, meliputi:

- a. Dokumen rencana kerja pembinaan norma ketenagakerjaan teknis;
- b. Dokumen laporan pelaksanaan pembinaan norma ketenagakerjaan teknis;
- c. Dokumen laporan hasil pemeriksaan ulang dan / atau khusus terhadap penerapan norma ketenagakerjaan;
- d. Risalah hasil gelar kasus dalam rangka pemeriksaan ulang penerapan norma ketenagakerjaan;
- e. Dokumen laporan hasil telaah data objek pengujian bidang ketenagakerjaan;
- f. Dokumen rencana kerja pengujian bidang ketenagakerjaan pertama dan / atau berkala;
- g. Checklist / kartu pengujian bidang ketenagakerjaan pertama dan / atau berkala;
- h. Dokumen laporan hasil pengujian pertama dan / atau berkala terhadap pelaksanaan norma kerja;
- i. Dokumen laporan hasil pengujian pertama dan / atau berkala terhadap pelaksanaan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- j. Laporan hasil pengujian terhadap adanya pelanggaran diperusahaan;

- k. Berita acara pengambilan keterangan dan / atau wawancara terkait pengujian pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- l. Dokumen laporan analisis kasus;
- m. Berita acara kejadian perkara dalam rangka penyelidikan tindak pidana ketenagakerjaan;
- n. Laporan verifikasi kejadian tindak pidana;
- o. Dokumen laporan gelar perkara tindak pidana ketenagakerjaan;
- p. Dokumen rencana penyidikan;
- q. Berita acara pemeriksaan di tempat kejadian perkara dan berita acara pemotretan;
- r. Berita acara pemeriksaan;
- s. Berita acara sita;
- t. Resume dalam rangka penyidikan;
- u. Tanda terima berkas perkara;
- v. Laporan penyerahan tersangka dan barang bukti ke penuntut umum;
- w. Laporan menghadirkan saksi, saksi ahli, dan tersangka ke pengadilan untuk disidangkan;
- x. Tanda terima penyerahan putusan pengadilan, putusan tindak pidana ringan ketenagakerjaan ke kejaksaan;
- y. Surat perintah penghentian penyidikan.

3) Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya, meliputi:

- a. Dokumen rencana kerja pembinaan norma ketenagakerjaan teknis lanjutan;
- b. Dokumen laporan pelaksanaan pembinaan norma ketenagakerjaan teknis lanjutan;
- c. Dokumen laporan pelaksanaan pendampingan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Dokumen rencana kerja pelaksanaan evaluasi dan monitoring pelaksanaan pemeriksaan, pengujian, dan / atau penyidikan;
- e. Dokumen laporan hasil evaluasi dan monitoring pelaksanaan pemeriksaan, pengujian, dan / atau penyidikan;
- f. Laporan bahan penetapan;
- g. Laporan bahan surat keterangan keselamatan dan kesehatan kerja;
- h. Dokumen laporan hasil penghitungan tingkat kekerapan / frequency rate dan tingkat keparahan / severity rate kecelakaan kerja;
- i. Dokumen laporan hasil perhitungan kecelakaan nihil ditempat kerja;
- j. Dokumen laporan hasil advokasi penyelesaian kasus norma ketenagakerjaan;
- k. Dokumen laporan hasil pengujian ulang dan / atau khusus terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan;

- l. Dokumen laporan untuk bahan penetapan kejadian kecelakaan kerja / penyakit akibat kerja;
 - m. Dokumen laporan untuk bahan penetapan manfaat jaminan kecelakaan kerja/ penyakit akibat kerja;
 - n. Dokumen laporan pengkajian / analisa pelaporan pemeriksaan dan / atau pengujian;
 - o. Laporan tingkat kerawanan / potensi bahaya ketenagakerjaan tingkat provinsi;
 - p. Dokumen laporan menjadi saksi ahli / memberikan keterangan ahli di persidangan atau instansi terkait lainnya.
- 4) Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Utama, meliputi:**
- a. Dokumen rencana kerja pembinaan skala nasional atau internasional;
 - b. Dokumen laporan pelaksanaan pembinaan skala nasional atau internasional;
 - c. Dokumen laporan hasil pengujian ulang dan / atau khusus terhadap kasus ketenagakerjaan yang berdampak nasional atau internasional;
 - d. Dokumen rencana kerja pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
 - e. Dokumen rencana kerja perumusan konsep kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
 - f. Dokumen rencana kerja peningkatan sistem pengawasan ketenagakerjaan;

- g. Dokumen rencana kerja evaluasi pelaporan pengawasan ketenagakerjaan;
- h. Dokumen laporan pengkajian dan / atau analisa permasalahan ketenagakerjaan;
- i. Dokumen laporan masukan teknis untuk pengkajian atau penyusunan kebijakan, peraturan perundang – undangan, pedoman, petunjuk pelaksanaan / petunjuk teknis dan / atau standar internasional lainnya dibidang ketenagakerjaan;
- j. Profil pengawasan ketenagakerjaan pusat atau provinsi;
- k. Dokumen laporan hasil advokasi teknis penerapan peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, *internasional labour organization*, dan / atau standar internasional lainnya dibidang ketenagakerjaan;
- l. Dokumen rumusan strategi pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- m. Dokumen laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaporan pengawasan ketenagakerjaan;
- n. Dokumen laporan tingkat kerawanan atau potensi bahaya ketenagakerjaan tingkat nasional;
- o. Bahan rekomendasi terkait pembangunan jaringan lintas sektor kementerian atau lembaga dalam hal pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan / atau penanganan kasus yang berdampak nasional / internasional;

p. Rumusan rekomendasi terkait pengembangan kerjasama internasional bidang ketenagakerjaan;

3. Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam menjalankan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan mempunyai prinsip yang terdiri dari:

- a. Layanan publik, yaitu menangani masalah dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja atau buruh dan pengusaha;
- b. Akuntabilitas, yaitu pengawas ketenagakerjaan harus pegawai negeri sipil yang bebas dari pengaruh luar dan tindakan serta kinerjanya dapat dipertanggung jawabkan;
- c. Efisiensi dan efektifitas, yaitu pengawasan ketenagakerjaan harus menetapkan prioritas untuk memaksimalkan kinerja;
- d. Universalitas, yaitu layanan pengawasan ketenagakerjaan bersifat universal yang menjangkau seluruh sektor aktivitas ekonomi;

- e. Transparansi, yaitu pekerja / buruh, pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya diberikan informasi tentang kewenangan, tugas dan fungsi dari layanan pengawasan ketenagakerjaan;
- f. Proporsionalitas, yaitu penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan resiko potensial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- g. Konsistensi dan koheren, yaitu pengawas ketenagakerjaan diberikan panduan yang sama, koheren dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya;
- h. Kesetaraan, yaitu perlindungan yang setara untuk semua pekerja / buruh yang dijamin oleh undang – undang;
- i. Kerjasama, yaitu pengawas ketenagakerjaan bekerjasama dengan organisasi dan lembaga lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan;
- j. Kolaborasi, yaitu pengawas ketenagakerjaan harus berkolaborasi dengan pengusaha, pekerja / buruh dan organisasinya ditingkat nasional, regional, dan perusahaan.

Dalam menjalankan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan harus menyusun rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan. Rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan memuat kegiatan pembinaan, pengujian, pemeriksaan, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Rencana kerja tersebut disusun berdasarkan pada jenjang

jabatan pengawas ketenagakerjaan dan kewenangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengawas ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan paling sedikit 5 (lima) perusahaan setiap bulannya. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui tahapan-tahapan antara lain:

- a. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasehatan teknis, dan pendampingan;
- b. Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan / atau pengujian;
- c. Represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan.⁶¹

Pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan ke perusahaan atau tempat kerja berhak memasuki seluruh wilayah tempat kerja ataupun perusahaan yang diduga didalamnya dilakukan pekerjaan. Kegiatan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan ke wilayah tempat kerja atau perusahaan harus

⁶¹ Lihat pasal 9 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

memberitahukan terlebih dahulu kepada pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila pengawas ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas pengawasan, pengawas ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari pengusaha, pekerja / buruh, pengurus organisasi pengusaha, pengurus serikat pekerja / buruh, ahli K3, dan pihak lain yang terkait. Dalam memintai keterangan, pengawas ketenagakerjaan harus membuat berita acara pengambilan keterangan dan harus ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan dan para pihak yang diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan pasal 20 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 33 Tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan bahwa jenis-jenis pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Pemeriksaan pertama;
2. Pemeriksaan berkala;
3. Pemeriksaan khusus;
4. Pemeriksaan ulang.

Pemeriksaan pertama dan pemeriksaan berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara pemeriksaan dokumen, pemeriksaan tata letak perusahaan dan alur proses produksi, pemeriksaan lapangan dan pengambilan keterangan. Pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat,

pemerintah dan / atau perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara pemeriksaan dokumen, pemeriksaan lapangan, dan pengambilan keterangan.



BAB III

PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM ATAS JAMINAN SANTUNAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI PT. KIAT UNGGUL

A. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dimaksud selaku sesuatu wujud aksi ataupun tindakan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak serta kewajibannya yang dilaksanakan bersumber pada hukum positif di Indonesia. Perlindungan mencuat sebab terdapatnya sesuatu ikatan hukum. Ikatan hukum merupakan hubungan antara subjek hukum yang mempunyai keterkaitan hukum ataupun memiliki akibat hukum (munculnya hak serta kewajiban).⁶²

Perlindungan hukum pula bisa dimaksud selaku seluruh usaha yang dicoba secara sadar oleh tiap individu ataupun lembaga pemerintah ataupun swasta dengan tujuan mengusahakan pengamanan, kemampuan, serta pemenuhan kesejahteraan hidup yang sama dengan hak-hak asasi yang ada. Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan kalangan laki-laki atau kalangan perempuan maupun RAS, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang sudah tertuang pada uraian UUD 1945 antara lain melaporkan prinsip “Indonesia merupakan negara yang berlandaskan atas hukum (rechtstaaf) serta pemerintah berlandaskan atas sistem konstitusi (hukum dasar)”, elemen pokok negara hukum merupakan pengakuan serta perlindungan terhadap “fundamental right”.⁶³

⁶² Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), Hal. 49.

⁶³ Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), Hal. 10.

Ikatan hukum tersebut dilakukan antara subyek hukum, baik individu (nairlijke person), badan hukum (recht persoon), ataupun jabatan (ambt) adalah wujud dari perbuatan hukum, dimana tiap-tiap subyek hukum ialah penanggung hak serta kewajiban dalam melaksanakan aksi hukum berlandaskan atas keahlian serta kewenangan. Ikatan hukum yang terjalin akibat hubungan antar subyek hukum tersebut secara langsung ataupun tidak langsung memunculkan terdapatnya keterkaitan dan terdapatnya akibat-akibat hukum.⁶⁴

Perlindungan hukum represif, ialah perlindungan hukum yang diberikan sesudah terdapatnya sengketa. Perlindungan hukum represif ini memiliki tujuan untuk menuntaskan sengketa. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan membagikan pengayoman pada hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain serta perlindungan itu dibagikan pada warga agar bisa menikmati seluruh hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum bisa dipergunakan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak hanya adaptif serta fleksibel, melainkan pula prediktif serta antisipatif. Hukum diperlukan untuk mereka yang lemah serta belum kokoh secara sosial, ekonomi serta politik untuk mendapatkan keadilan sosial.⁶⁵

Keadilan dibangun sebab pemikiran yang benar, dilakukan secara adil serta jujur dan bertanggung jawab atas aksi yang dilakukan. Rasa keadilan serta hukum wajib ditegakkan berlandaskan hukum positif untuk menegakan keadilan serta hukum cocok dengan kenyataan penduduk yang menghendaki tercapainya penduduk yang nyaman serta damai. Keadilan wajib dibentuk sesuai dengan cita

⁶⁴ *Ibid*, Hal. 51.

⁶⁵ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), Hal.53.

hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berperan selaku perlindungan kepentingan manusia, penegakan hukum wajib mencermati 4 faktor:

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*).
- b. Kemanfaatan hukum (*Zweckmassigkeit*).
- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*).
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*).⁶⁶

Penegakan hukum serta keadilan wajib memakai jalan pemikiran yang pas dengan alat bukti serta barang bukti untuk mewujudkan keadilan hukum serta isi hukum wajib ditetapkan oleh kepercayaan etis, adil tidaknya sesuatu masalah. Perkara hukum jadi nyata bila para piranti hukum melakukan dengan baik dan memenuhi, menepati ketentuan yang sudah dibakukan sehingga tidak terjalin pelanggaran ketentuan serta hukum yang sudah dicoba secara teratur, maksudnya memakai kodifikasi serta unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum serta keadilan hukum.

Hukum berperan selaku pelindung kepentingan manusia, supaya kepentingan manusia terlindungi, hukum wajib dijalankan dengan metode profesional. Hukum yang sudah dilanggar wajib ditegakkan lewat penegakan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum ialah proteksi yustisiabile terhadap aksi sewenang-wenang. Publik menginginkan terdapatnya kepastian hukum sebab dengan terdapatnya kepastian hukum publik akan tertib, nyaman serta damai. Warga pula mengharapkan manfaat dalam

⁶⁶ Ishaq, Dasar-Dasar Ilmu Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal. 43.

penerapan penegakan hukum. Oleh sebab itu hukum wajib membagikan manfaat serta keuntungan untuk publik supaya hukum yang dilaksanakan tidak memunculkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang memperoleh perlakuan yang baik serta benar akan mewujudkan kondisi yang tentram.

Ketentuan hukum baik berbentuk undang-undang ataupun hukum tidak tertulis, dengan demikian berisi aturan-aturan yang bertabat universal dan jadi pedoman untuk orang bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam ikatan dengan sesama ataupun dalam hubungannya dengan warga. Aturan-aturan itu jadi batas untuk warga dalam membebani ataupun melaksanakan tindakan terhadap pribadi. Terdapatnya ketentuan semacam itu serta penerapan ketentuan tersebut memunculkan kepastian hukum.

Dengan demikian, kepastian hukum memiliki dua penafsiran, yaitu terdapatnya ketentuan yang bertabat universal membuat orang mengenali perbuatan apa yang boleh ataupun tidak boleh dilakukan serta berbentuk keamanan hukum untuk pribadi dari kesewenangan pemerintah sebab dengan terdapatnya ketentuan yang bertabat universal itu orang bisa mengenali apa saja yang boleh dibebankan ataupun dicoba oleh Negara terhadap pribadi. Kepastian hukum tidak cuma berbentuk pasal dalam undang-undang, tetapi pula terdapatnya ketetapan (tidak berubah) dalam vonis hakim antara vonis hakim yang satu dengan vonis hakim yang lain untuk permasalahan seragam yang sudah diputuskan. Perlindungan hukum yang diberikan untuk rakyat Indonesia ialah penerapan dari prinsip pengakuan serta perlindungan terhadap harkat serta martabat manusia yang bersumber pada Pancasila serta prinsip Negara Hukum

yang bersumber pada Pancasila. Tiap orang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dari hukum.

Demikian juga halnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha wajib mendapat perlindungan dari hukum untuk mewujudkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

B. Pihak–Pihak Yang Terkait Dalam Kasus Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul

1. Pekerja

Dalam ketentuan pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tenaga kerja yaitu tiap–tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi keperluan sendiri maupun untuk orang lain.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja ialah penduduk yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta yang melaksanakan kegiatan lainnya seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁶⁷ Pengertian tenaga kerja serta bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yaitu antar 13 tahun hingga 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

Menurut ketentuan pasal 1 ayat (3) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerja adalah

⁶⁷ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: Bhineka Cipta, 2001), Hal. 3.

tiap individu yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Pengertian tiap individu yang dapat melakukan pekerjaan demi menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi keperluan pribadi ataupun orang lain dapat meliputi tiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan maupun upah dalam bentuk lainnya atau individu yang bekerja secara mandiri dengan tidak menerima upah / imbalan

Adapun jenis – jenis tenaga kerja terdiri dari:

- a. Pegawai negeri
- b. Pekerja formal
- c. Pekerja informal
- d. Orang yang bekerja/ pengangguran.

Pekerja dalam melakukan pekerjaannya harus menjalankan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diperjanjikan. Perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak (pekerja dengan pengusaha) merupakan pengaman dan dasar dalam melindungi hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang telah disepakati tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Adapun hak pekerja antara lain:

1. Berhak menerima upah, upah adalah hak dasar pekerja yang dibayarkan oleh pemberi kerja sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian. Pengaturan pengupahan diatur dalam PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
2. Berhak memperoleh cuti atau istirahat bagi pekerja.

3. Berhak memperoleh perawatan / pengobatan, pengusaha berkewajiban dalam mengurus perawatan / pengobatan bagi pekerja yang sakit, kematian, kecelakaan yang telah dijamin melalui Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Disamping hak yang dimiliki oleh pekerja, maka pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dan dijalankannya, antara lain yaitu:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan dan tugasnya kecuali ada ijin dari pengusaha untuk dapat diwakilkan.
2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha yang dibuat dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja wajib membayar ganti kerugian dan denda jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik secara sengaja maupun kelalaian, maka pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda atas perbuatan tersebut.⁶⁸

Menurut data yang saya peroleh dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, bahwa PT. Kiat Unggul mempekerjakan pekerja / karyawan sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang. Dimana yang menjadi korban kebakaran pabrik mancis tersebut yang meninggal dunia sebanyak 30 (tiga puluh) orang, terdiri dari 25 (dua puluh lima) orang pekerja / buruh

⁶⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), Hal. 61.

borongan (termasuk satu orang pekerja anak atas nama Alm. Rina umur 15 tahun) dan 5 (lima) orang anak (anak pekerja/buruh borongan), dan pekerja / buruh yang selamat atas kejadian tersebut sebanyak 4 (empat) orang.

2. Pengusaha / Pemberi Kerja

Pengusaha / pemberi kerja merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseroan, persekutuan atau badan hukum.

Menurut ketentuan pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:

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

C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Hak Tenaga Kerja

Menurut Soerjono Soekanto peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki

seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi⁶⁹. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawahan mempunyai peran yang sama. Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial.

Peran tenaga kerja sangat krusial, sehingga sangat diperlukan perlindungan terhadap tenaga kerja demi terjaminnya hak – hak pekerja serta terjaminnya kesamaan peluang dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi terwujudnya kesejahteraan pekerja/ buruh.⁷⁰ Pembahasan terkait hak pekerja / buruh dapat diartikan membahas hak – hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi ialah hak yang melekat pada diri pekerja atau buruh yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia.

Yang menjadi dasar hak tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

1. Upah kerja jika pekerja telah menunaikan kewajibannya;
2. Fasilitas yang sesuai dengan ketentuan / perjanjian dengan pemberi kerja;
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia;
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan teman – temannya;

⁶⁹ Soerjono Soekanto, Teori Peranan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), Hal. 243.

⁷⁰ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Hal. 14

5. Jaminan sosial atas resiko pekerjaan;
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri (K3) selama bekerja;
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.
8. Menyatakan keberatan apabila hak tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.⁷¹

Adapun hak-hak tenaga kerja yang telah ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak serta peluang yang sama demi mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa adanya perbedaan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan keinginan dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat;
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja selaras dengan kemampuan, keinginan serta bakat melalui pelatihan kerja;
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, maupun pelatihan ditempat kerja;
4. Tenaga kerja yang sudah menjalani program magang, berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan maupun lembaga sertifikasi;

⁷¹ A. Ridwan Halim, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, (Jakarta: Balai Akasara, Jakarta, 1990), Hal. 4.

5. Setiap tenaga kerja memiliki hak serta peluang yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta mendapat penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
6. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh waktu istirahat dan libur, serta berhak memperoleh peluang untuk melakukan ibadah yang diharuskan oleh agamanya;
7. Pekerja / buruh wanita yang sedang pada masa menstruasi dan merasa sakit lalu memberitahukan kepada pengusaha, tidak harus bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa menstruasi;
8. Pekerja / buruh wanita berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan;
9. Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
10. Setiap pekerja / buruh berhak mendapat penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya penghasilan maupun penerimaan pekerja / buruh dari hasil pekerjaannya bisa memenuhi keperluan hidup pekerja / buruh beserta keluarganya secara

wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua;

11. Tiap pekerja / buruh serta keluarganya berhak mendapat jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) demi menaikkan taraf kesejahteraan bagi pekerja / buruh serta keluarganya;
12. Pekerja / buruh serta serikat pekerja / serikat buruh berhak menjalankan mogok kerja yang dijalankan secara sah, tertib dan damai jika tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan oleh pengusaha yang tidak ingin melaksanakan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.⁷²

Hasil wawancara dengan Bapak Mahipal bahwa:

“Peran tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh pengusaha untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan hasil produksi kerja, dan pekerja berhak akan upah yang diterimanya dari pengusaha untuk mencukupi kebutuhan hidupnya”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan timbal balik dan juga hubungan saling menguntungkan bagi kedua pihak, pada sisi pengusaha bertujuan untuk mencari untung dan pada sisi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

⁷² Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2007, Hal. 103.

2. Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja.⁷³ Dalam hubungan kerja pasti timbul kewajiban–kewajiban pekerja / buruh yaitu:

- a. Diharuskan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam menjalankan isi perjanjian, pekerja melaksanakan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seijin pengusaha / majikan pekerjaan tersebut bisa digantikan oleh orang lain.
- b. Diharuskan mentaati ketentuan dan petunjuk dari pengusaha. Peraturan yang wajib dipatuhi tersebut dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan.
- c. Keharusan untuk membayar ganti rugi serta denda jika pekerja dalam menjalankan pekerjaannya akibat disengaja atau akibat kelalaiannya sehingga menyebabkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian lain yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan perusahaan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- d. Pekerja wajib menjalankan kewajibannya dengan baik seperti yang tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun pada perjanjian kerja bersama. Selain itu pekerja juga harus menjalankan apa

⁷³ Sindi Khaiurunnisa, Perlindungan Hukum Bagi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021, Hal. 22.

yang semestinya dijalankan atau tidak dijalankan berdasarkan peraturan perundang – undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.⁷⁴

Hasil wawancara dengan Bapak Mahipal bahwa:

“Pekerja wajib mematuhi dan melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sehingga target produksi yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dan menguntungkan perusahaan”.

Dari wawancara diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah disepakati dapat dipenuhi dengan tujuan untuk mencari keuntungan sebagaimana umumnya perusahaan itu adalah mencari keuntungan (profit).

D. Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Dalam pengertian yang luas, jaminan sosial meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan / atau pemerintah. Jenis-jenis jaminan sosial tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yang terdiri dari:

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha - usaha yang bergerak dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain – lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social service*).
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*social assistance*).

⁷⁴ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), Hal. 43.

3. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan yang lain-lain dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*social infrastructure*)
4. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti pembangunan dan selalu menghadapi resiko – resiko sosial ekonomi, digolongkan dalam asuransi sosial (*social insurance*).⁷⁵

Menurut ketentuan Undang – Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Menurut Imam Soepomo, jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh para pihak pekerja / buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan yang menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.⁷⁶

Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban dari negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Kepastian jaminan sosial bagi para tenaga kerja akan mendorong peningkatan produktivitas sekaligus memberikan perlindungan kepada pekerja sendiri maupun ahli warisnya apabila terjadi risiko yang tidak dikehendaki.

⁷⁵Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hal. 118-119

⁷⁶ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1981), Hal. 136

Akhir tahun 2004 negara mengembangkan sistem jaminan sosial nasional dengan mengundangkan Undang – Undang No. 40 Tahun 2004. Dan setelah diundangkan sekitar 7 (tujuh) tahun pemerintah menerbitkan Undang – Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan defenisi BPJS adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Pelaksanaan program jaminan sosial merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada tenaga kerja demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. BPJS Kesehatan
2. BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 14 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan bahwa setiap orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Hal ini menjamin bahwa kepesertaan BPJS ketenagakerjaan wajib bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bapak Darwis, SE, selaku Pengawas Ketenagakerjaan, bahwa BPJS Ketenagakerjaan mempunyai 4 (empat) program yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Menurut ketentuan pasal 29 sampai dengan pasal 34 Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional,

menyebutkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula yang terjadi dalam perjalanan berangkat kerja dari rumah menuju tempat kerja melalui jalan biasa atau wajar dilalui⁷⁷. Suatu kasus dinyatakan sebagai kasus kecelakaan kerja apabila terdapat unsur paksa yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian seperti terjatuh, terpukul, tertabrak, dan terkena musibah alat perangkat kerja.

Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang ditanggung oleh BPJS ketenagakerjaan meliputi biaya pemeriksaan, biaya pengangkutan, biaya pengobatan dan perawatan, dan biaya rehabilitasi berupa alat bantu atau alat ganti dengan maksimal 140 % dari patokan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi rumah sakit umum pemerintah, biaya rehabilitasi medik, biaya penggantian gigi tiruan maksimum Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah), santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat total dan santunan kematian.

Perawatan yang diberikan tanpa batas biaya sesuai dengan kebutuhan untuk santunan sementara tidak mampu bekerja diberikan selama 12 bulan pertama dengan 100 % dan seterusnya hingga sembuh 50 %. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja diberikan selama 48 x upah apabila meninggal dan 56 x upah apabila mengalami cacat total. Beasiswa

⁷⁷ Lihat ketentuan Pasal 29 - 34 Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

untuk dua anak bagi peserta yang meninggal atau cacat total dan penyakit akibat kerja sesuai dengan Perpres No. 7 Tahun 2019.

2. Jaminan Hari Tua (JHT)

Dalam ketentuan pasal 35 – 38 Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial, menyebutkan bahwa sistem jaminan sosial merupakan tabungan untuk bekal hari tua yang merupakan akumulasi iuran dan hasil pengembangan. Dana jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja apabila:

- a. Pekerja sudah mencapai usia pensiun 56 tahun
- b. Mengalami cacat total tetap untuk selama – lamanya
- c. Meninggal dunia
- d. Mengundurkan diri dan terdampak PHK
- e. Meninggalkan Negara Republik Indonesia untuk selama – lamanya (pindah kewarganegaraan untuk WNI dan kembali ke Negara asal untuk WNA).

Manfaat dari jaminan hari tua dapat diambil sebagian sebelum mencapai usia 56 tahun jika kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diambil max 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun
2. Diambil max 30 % dari total saldo untuk uang perumahan

3. Jaminan Pensiun (JP)

BPJS Ketenagakerjaan diamanatkan untuk menyelenggarakan program jaminan pensiun sesuai pasal 6 ayat (2) Undang–Undang No. 24

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional. Jaminan pensiun merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada peserta yang memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap atau kepada ahli waris yang meninggal dunia.

Perbedaan antara jaminan hari tua dengan jaminan pensiun dapat dilihat dari tujuannya. Tujuan dari jaminan hari tua adalah sebagai tabungan dari bagian pendapatan selama aktif bekerja yang disisihkan untuk bekal memasuki hari tua. Sedangkan jaminan pensiun bertujuan untuk mengganti pendapatan bulanan untuk memastikan kehidupan dasar yang layak saat memasuki hari tua. Besarnya manfaat jaminan hari tua adalah akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan. Sedangkan besarnya manfaat dari jaminan pensiun dihitung dengan formula tertentu berdasarkan iuran dan upah.

Mekanisme penyelenggaraan jaminan hari tua yaitu tabungan wajib dan jaminan pensiun yang disebut asuransi sosial. Jaminan hari tua ditanggung peserta secara mandiri dan individu, sedangkan jaminan pensiun ditanggung bersama secara kolektif oleh peserta. Menurut ketentuan Pasal 14 ayat (1) PP No. 45 Tahun 2015, manfaat dari jaminan pensiun yaitu:

1. Peserta;
2. 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
3. Paling banyak 2 (dua) orang anak;

4. 1 (satu) orang tua.⁷⁸

Jenis-jenis manfaat pensiun menurut ketentuan PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun terdiri dari:

1. Manfaat Pensiun Hari Tua

Manfaat pensiun hari tua diterima peserta yang telah mencapai usia pensiun dan telah memiliki masa iur paling singkat 15 (lima belas) tahun yang setara dengan 180 (seratus delapan puluh) bulan. Besarnya manfaat pensiun hari tua dihitung dengan formula manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (2).

2. Manfaat Pensiun Cacat

Manfaat pensiun cacat diterima oleh peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun. Besarnya manfaat pensiun cacat dihitung dengan formula manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (2).

3. Manfaat Pensiun Janda atau Duda

Manfaat pensiun janda atau duda diterima oleh istri atau suami dari peserta yang meninggal dunia. Besarnya manfaat pensiun janda atau duda dihitung sebesar 50% (lima puluh persen) dari formula manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (2), untuk peserta yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun atau 50% (lima puluh persen) dari manfaat pensiun hari tua sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 atau manfaat pensiun cacat sebagaimana dimaksud dalam

⁷⁸ Lihat Pasal 14 ayat (1) PP 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

pasal 20 untuk peserta yang meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun.

4. Manfaat Pensiun Anak

Manfaat pensiun anak diterima oleh anak dalam hal peserta meninggal dunia dan tidak mempunyai istri atau suami dan janda atau duda dari peserta yang meninggal dunia atau menikah lagi. Besar manfaat pensiun anak tersebut dihitung sebesar 50% dari formula manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (2), untuk peserta yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun dan tidak mempunyai janda atau duda. Dan hak pensiun akan berakhir pada saat anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja atau menikah.

5. Manfaat Pensiun Orang Tua

Manfaat pensiun orang tua diterima oleh orang tua dalam hal peserta meninggal dunia dan tidak mempunyai istri, suami, atau anak. Besar manfaat pensiun orang tua dihitung sebesar 20% (dua puluh) persen dari formula manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (2), untuk peserta yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun dan 20% (dua puluh) persen dari manfaat pensiun hari tua sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 atau manfaat pensiun cacat sebagaimana dimaksud dalam pasal 20, untuk peserta meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun. Hak atas manfaat pensiun orang tua sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berakhir pada saat orang tua meninggal dunia.

Pembayaran jaminan pensiun tersebut dibayarkan apabila peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun, peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia bilamana:

- a. Kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi setelah peserta terdaftar dalam program kurang dari satu bulan;
- b. Meninggal dunia dengan kepesertaan kurang dari satu tahun;
- c. Pemberi kerja dan peserta rutin membayar iuran dengan density rate kurang dari 80%
- d. Meninggalkan Indonesia untuk selama – lamanya dengan ketentuan memenuhi atau tidak memenuhi masa iur minimal 15 tahun.

4. Jaminan Kematian (JK)

Program terakhir yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang–Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional menurut ketentuan pasal 43 sampai dengan pasal 46 yaitu jaminan kematian. Jaminan kematian diberikan kepada peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, dimaksudkan untuk meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Dalam program jaminan kematian, menurut ketentuan pasal 35 PP No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian menyebutkan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang belum mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan, bila terjadi

resiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini.

E. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Jaminan Santunan Sosial Ketenagakerjaan Di PT. Kiat Unggul.

Pembahasan peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam penelitian ini didasarkan pada teori Soerjono Soekanto yang mengemukakan aspek – aspek peran sebagai norma, peran sebagai organisasi, dan peran dalam struktur sosial masyarakat, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Norma

Peranan meliputi norma–norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang atau kelompok (organisasi) dalam masyarakat. Peranan dalam hal ini merupakan rangkaian peraturan perundang – undangan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat. Norma merupakan suatu aturan yang menjadi petunjuk maupun pedoman dalam perilaku yang benar dan pantas dalam melaksanakan perannya. Norma ditetapkan pada dasarnya agar dapat mengubah, membatasi, atau mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan bersama yang diharapkan dapat diwujudkan didalam masyarakat.

Menurut ketentuan pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Jo. Pasal 10 Permenaker No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan

Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah menyatakan bahwa pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjaannya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko terhadap pekerjaannya, pemberi kerja wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Hasil wawancara dengan Bapak Mahipal sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, bahwa:

“Dalam peranannya sebagai pengawas ketenagakerjaan, adalah berfungsi untuk memastikan pelaksanaan norma ketenagakerjaan diperusahaan, menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan dan memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada pengusaha / buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan”.

Berdasarkan wawancara diatas, bahwa pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumater Utara memiliki peran penting didalam memberikan perlindungan ataupun pengawasan terhadap hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja, agar hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengaturnya dapat dilaksanakan dengan maksud terciptanya hubungan yang harmonis, dinamis bagi para pihak.

Peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan hanya dapat melindungi secara yuridis dan tidak akan berarti bila tidak diawasi oleh seorang ahli ketenagakerjaan. Dalam mejalankan wewenangnya, ada 3 (tiga) tugas pokok pengawas ketenagakerjaan yaitu:

1. Memeriksa dan menyelidiki apakah ketentuan perundang–undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika belum dilaksanakan maka

pengawas ketenagakerjaan mengambil ketegasan untuk menjamin pelaksanaannya.

2. Membantu pekerja maupun pengusaha dalam memberikan penjelasan– penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan–bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundang–undangan ketenagakerjaan.

Dari hasil temuan investigasi pengawas ketenagakerjaan di PT Kiat Unggul yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan pekerja meninggal dunia ternyata pekerja tersebut tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dengan hasil investigasi tersebut maka pengawas ketenagakerjaan membuat laporan hasil pemeriksaan dan selanjutnya menerbitkan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan tentang besarnya manfaat JKK atas nama masing-masing pekerja dan serta mewajibkan pemberi kerja untuk membayar hak pekerja kepada ahli waris pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan sebagaimana tercantum di dalam Pasal 11 ayat (4) Permenaker No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah.

Penetapan pengawas ketenagakerjaan ini adalah bersifat anjuran, sebab pengawas ketenagakerjaan dalam penetapannya meminta kepada para pihak untuk memberikan jawaban kepada pengawas atas penetapan tersebut, apakah menerima atau tidak dan apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan dimaksud maka pihak yang tidak menerima dapat mengajukan banding kepada menteri ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara bahwa penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan bagi ahli waris korban PT. Kiat Unggul yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1001-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Sahmayanti pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
2. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1002-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Siti Khadijah pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar

Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

3. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1003-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Ayu Agustina pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
4. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1004-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Desi Setiani Br. Sembiring pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
5. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1005-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Siamini Tindaon pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan

sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

6. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1006-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Rina pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
7. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1007-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Sri Ramadhani pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah); Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1008-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Wiwik Herawati pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

8. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1009-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Sri Wahyuni pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
9. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1010-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Yuli Fitriani pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
10. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1011-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Yunita Sari pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
11. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1012-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan

Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Kiki Indah Rahayu pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

12. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1013-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Hairani pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
13. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1014-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Sawitri pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
14. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1015-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Samiasih pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan

penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

15. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1016-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Rismayani pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
16. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1017-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Rita Susantu pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
17. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1018-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Mia Sahfitri pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar

Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

18. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1019-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Nurhati pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
19. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1020-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Marlia pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
20. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1021-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Priska Wati Tindaon Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1003-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Ayu Agustina pekerja perakitan mancis PT. Kiat

Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);

21. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1022-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Reski Maharani pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah);
22. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor: 1023-7/DTK/SU/2019 tentang Perhitungan dan Penetapan Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Atas Nama Alm. Alpia pekerja perakitan mancis PT. Kiat Unggul, dimana total perhitungan penetapan yang dibuat Pengawas Ketenagakerjaan sebesar Rp. 149.849.153,- (Seratus empat puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu seratus lima puluh tiga rupiah).

Berdasarkan wawancara dengan bapak Mahipal Nainggolan sebagai pengawas ketenagakerjaan :

“bahwa penetapan pengawas ketenagakerjaan tidak dapat dieksekusi oleh pengawas itu sendiri, namun penyelesaiannya dikembalikan kepada para pihak. Sepanjang yang kami tahu bahwa tidak ada regulasi yang mengatur lebih lanjut bagaimana mengeksekusi penetapan itu, karena tidak ada aturan hukum yang mengatur tata cara mengeksekusinya. Jadi peran pengawas ketenagakerjaan telah

kami lalui semua, sejak dari pemeriksaan, koordinasi, pelaporan dan menerbitkan penetapan. Dengan terbitnya penetapan dimaksud sampai disanalah tugas dan tanggung jawab kami”

Berdasarkan wawancara dengan bapak Mahipal Nainggolan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penetapan pengawas ketenagakerjaan adalah sebatas anjuran, diterima atau tidak diterima oleh para pihak, pengawas ketenagakerjaan tidak lagi memiliki peran disana. Terbitnya penetapan pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara atas kecelakaan kerja di PT Kiat Unggul adalah sebagai peran paling akhir dari pengawas ketenagakerjaan. Penyelesaian pembayaran besarnya manfaat jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang bukan peserta BPJS Ketenagakerjaan sepenuhnya dikembalikan kepada para pihak karena tidak ada aturan hukum yang mengatur bagaimana menyelesaikan atau mengeksekusi penetapan itu apabila tidak dilaksanakan oleh pemberi kerja/pengusaha.

Ditinjau dari sisi peran, bahwa setelah penetapan pengawas ketenagakerjaan telah diterbitkan dan diserahkan kepada ahli waris korban maupun kepada pemberi kerja/pengusaha, terpenuhilah keseluruhan apa yang menjadi peran pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja sebagaimana diatur didalam undang-undang yang mengaturnya.

2. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Organisasi

Peranan menurut Soerjono Soekanto merupakan sebagai suatu konsep mengenai apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat

sebagai suatu organisasi. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan suatu organisasi pemerintah yang melakukan peran penting untuk penyelesaian kasus kebakaran di PT. Kiat Unggul yaitu dengan mencari sumber informasi dari masyarakat mengenai penyebab kebakaran dan hak – hak yang diterima para pekerja di perusahaan tersebut.

Peran pengawas ketenagakerjaan sebagai organisasi punya andil yang sangat besar dalam menjamin pelaksanaan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan agar setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja wajib mendaftarkan para pekerjanya dalam program BPJS, pekerja akan terlindungi ketika terjadi peristiwa yang tidak dikehendaki pada masa berlangsungnya maupun berakhirnya hubungan kerja.

Menurut ketentuan Pasal 25 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bahwa peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja berhak atas manfaat jaminan kecelakaan kerja. Manfaat jaminan kecelakaan kerja dapat berupa:

1. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
 - a. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - b. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - c. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;

- d. Perawatan intensif;
 - e. Penunjang diagnostik;
 - f. Pengobatan;
 - g. Pelayanan khusus;
 - h. Alat kesehatan dan implan;
 - i. Jasa dokter / medis;
 - j. Operasi;
 - k. Transfusi darah;
 - l. Rehabilitasi medik.
2. Santunan berupa uang yang meliputi:
- a. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, kerumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
 - b. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - c. Santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
 - d. Santunan kematian dan biaya pemakaman;
 - e. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja;
 - f. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan atau alat pengganti (*prothese*);
 - g. Penggantian biaya gigi tiruan

- h. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 32 ayat (3) dan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 bahwa dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara melaporkan data pekerjanya tidak benar, sehingga mengakibatkan ada pekerjanya yang tidak terdaftar dalam program jaminan kecelakaan kerja (JKK) pada BPJS Ketenagakerjaan, maka bila terjadi resiko terhadap pekerja, pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini, dan pemberi kerja selain penyelenggara negara yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan, bila terjadi resiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini.

Manfaat jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif yang meliputi:

- a. Santunan sekaligus sebesar Rp.16.200.000,- (Enam Belas Juta Dua Ratus Ribu Rupiah);
- b. Santunan berkala 24 x Rp.200.000,- = Rp.4.800.000,- (Empat Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah);
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp.3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah);

Menurut ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan

Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi peserta penerima upah bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan mengisi formulir pendaftaran perusahaan, pendaftaran pekerja, rekapitulasi rincian pembayaran iuran dan rincian iuran pekerja.⁷⁹

Dalam kasus kebakaran di perusahaan PT. Kiat Unggul pemberi kerja masih banyak yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan kematian. Dalam ketentuan pasal 10 dan pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi peserta penerima upah mengatakan bahwa pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko terhadap pekerjanya, maka pemberi kerja wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan dalam hal pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko terhadap pekerjanya, maka pemberi kerja wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

⁷⁹ Lihat Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi peserta penerima upah

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Darwis sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, bahwa:

“Peran pengawas ketenagakerjaan dari sisi organisasi bahwa pengawas ketenagakerjaan wajib memberikan perlindungan hukum kepada pekerja korban kecelakaan kerja di PT Kiat Unggul hanya saja akan berbeda halnya apabila pengawas ketenagakerjaan menemukan kasus dimana pekerja masih bekerja tidak didaftarkan pengusahnya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka akan ada tindakan hukum yang lebih tegas dari pengawas ketenagakerjaan berupa tindakan penghentian pelayanan publik tertentu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial”.

Dari wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran pengawas ketenagakerjaan dari sisi organisasi memiliki peran yang berbeda atas setiap kasus. Menurut bapak Darwis bahwa pengawas ketenagakerjaan tidak diberikan oleh undang undang kewenangan untuk menindak pengusaha apabila pekerja meninggal dunia dan ternyata pekerja tersebut bukan peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka langkah yang harus ditempuh oleh pengawas adalah hanya sebatas menerbitkan penetapan pengawas ketenagakerjaan.

Namun apabila pengusaha tidak mendaftarkan pekerja yang aktif dalam program BPJS Ketenagakerjaan maka pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi administratif berupa penghentian pelayanan publik tertentu.

Terlepas dari semua hal tersebut, untuk suksesnya program jaminan sosial ketenagakerjaan, seyogianya tanggungjawab ini harus dilaksanakan

secara bersama-sama dengan pekerja, pengusaha dan pemerintah, dengan kata lain bahwa tanggungjawab kepesertaan jaminan sosial tidak mutlak hanya sebatas tanggungjawab pengawas ketenagakerjaan. Tetapi sinergitas antara ketiga unsur (pemerintah, pengusaha dan pekerja / buruh) yang lazim disebut dengan tripartit. Sinergitas tripartit ini harus lebih kuat dengan tujuan perlindungan terhadap pekerja / buruh dapat dipenuhi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang – undangan.

Melihat dari kompleksnya tugas pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, membuat pengawas ketenagakerjaan dituntut bekerja dengan maksimal dan wajib kompeten dan memenuhi standar tertentu, bersifat independen untuk peningkatan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya, disamping hal tersebut pengawasan itu sebaiknya diterapkan oleh pekerja itu sendiri, minimal menjadi pengawas buat dirinya sendiri, karena hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha umumnya timbul oleh akibat adanya perikatan kerja, dimana para pihak bebas menentukan kesepakatan tentang apa yang menjadi hak dan kewajibannya oleh karenanya agar pelaksanaan perikatan yang berwujud hubungan kerja tersebut berjalan baik dan sesuai aturan harus diawasi terlebih dahulu oleh orang yang membuat dan menyepakati perjanjian tersebut.

3. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Struktur Sosial Masyarakat

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku yang paling penting bagi struktur sosial masyarakat. Peran

pengawas ketenagakerjaan dalam struktur sosial masyarakat dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu mengkoordinir para pihak yang berkepentingan dan menyediakan informasi tentang kecelakaan kerja yang terjadi terhadap pekerja di PT. Kiat Unggul.

Hasil wawancara dengan Bapak Darwis sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, bahwa:

“Pengawas ketenagakerjaan akan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan) dalam pengurusan santunan sosial korban yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Kiat Unggul”.

Hasil wawancara dengan Bapak Mahipal sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, bahwa:

“Pengawas ketenagakerjaan akan mencari informasi dari masyarakat setempat mengenai kronologi kebakaran PT. Kiat Unggul dan mencari tahu hak – hak pekerja yang diterima selama bekerja di PT. Kiat Unggul. Dari hasil wawancara pengawas ketenagakerjaan dengan pekerja yang selamat dari musibah kebakaran tersebut bahwa pengusaha membayar upah pekerjanya dibawah upah minimum kabupaten langkat dan masih banyak pekerjanya yang belum terdaftar di program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

Dari wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawas ketenagakerjaan selalu berkoordinasi dengan instansi terkait, dalam hal ini adalah kementerian ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan. Tujuan dari koordinasi ini adalah untuk mendukung peran pengawas ketenagakerjaan dalam mengambil kebijakan ataupun tindakan penegakan hukum atas pelanggaran-pelanggaran norma kerja lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian dari bab-bab sebelumnya mengenai “Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia Di PT. Kiat Unggul”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum Pengawas Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan, Pengaturan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, dan Pengaturan Tentang Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
2. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul yaitu Pengawas ketenagakerjaan telah menerbitkan penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang penetapan besarnya manfaat JKK dan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar hak pekerja, dan penetapan tersebut bersifat sebagai anjuran dan tidak mengikat,

dengan kata lain peran pengawas dalam memberikan perlindungan terhadap jaminan sosial di PT. Kiat Unggul bersifat Pasif.

3. Hambatan yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat unggul dapat di tinjau dari beberapa aspek yaitu:

a. Hambatan dari aspek substansi hukum, bahwa dari segi substansi hukum, regulasi tidak dapat mengimplementasikan perlindungan hukum itu sendiri bagi tenaga kerja sehingga apabila terjadi kecelakaan mengakibatkan meninggal dunia, pekerja yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS, negara dalam hal ini diwakili oleh pengawas ketenagakerjaan tidak terlibat langsung dan hanya sebatas memberikan mediasi atau anjuran (penetapan) dan hasil dari anjuran (penetapan) tersebut dikembalikan kepada para pihak untuk menyelesaikannya, seperti yang terjadi di PT. Kiat Unggul. Berbeda halnya dengan perlindungan hukum kepada pekerja yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

b. Hambatan dari aspek kelembagaan, bahwa pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki hambatan dalam memberikan perlindungan hukum di PT. Kiat Unggul. Karena dari aspek kelembagaan, pihak Disnaker Provinsi Sumatera Utara bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan pusat untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja korban PT. Kiat Unggul dan akan memperjuangkan hak – hak pekerja yang seharusnya

diperoleh oleh ahli waris korban sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang–undangan yang berlaku.

- c. Hambatan dari aspek sarana dan prasarana, bahwa adanya keterbatasan dana yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara untuk melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Pengawas ketenagakerjaan maupun pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dan ini akan menjadi penghambat pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk menindaklanjuti lokasi kejadian di PT. Kiat Unggul.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk memberikan solusi dari permasalahan tesis ini yaitu:

1. Bagi pengusaha hendaknya agar mematuhi dan memenuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, guna melindungi pekerja dan juga kepentingan perusahaan itu sendiri.
2. Bagi pihak Disnaker Provinsi Sumatera Utara perlu meningkatkan sosialisasi terhadap peraturan–peraturan ketenagakerjaan maupun peraturan mengenai jaminan sosial. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya pengusaha yang belum mengetahui hak dan kewajibannya menurut aturan perundang – undangan yang berlaku.

3. Bagi pekerja agar dapat memahami apa yang menjadi haknya sebagai pekerja sebelum menandatangani perjanjian kerja yang disodorkan oleh perusahaan kepadanya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).

Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009).

Agusmida, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).

Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Asri Wijayanti, Strategi Penulisan Hukum, (Bandung, Lubuk Agung, 2011)

A. Uwiyono, Refleksi Masalah Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Jaya, 2011).

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005).

Bahder Johan Nasution, 2011, Metode Penelitian Ilmu Hukum, Mandar Maju, Bandung.

Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Bashan Mustafa, Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara, (Bandung: Alumni Bandung, 1985).

Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Indeks, 2011)

Candra Irawan, Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan di Indonesia, (Bandung: PT. Mandar Maju, 2010).

Dean G & Pruitt, Teori Konflik Sosial, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

Ediwarman, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, Medan, PT. Soft Media, 2016

- Eggy Sudjana, Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia, (Jakarta: Renaissance, 2005)
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).
- Hilman Hadikusuma, 2006, Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum, Mandar Maju, Bandung.
- H. Zainal Asikin & H. Agusfian Wahab, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008),
- Juhaya S. Praja, dkk, Teori Hukum dan Aplikasinya, (CV. Pustaka Setia Bandung, 2014)
- Lilik Mulyadi & Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek, (Bandung: PT. Alumni, 2011).
- M. Solly Lubis, Filsafat Ilmu dan Penelitian, (Bandung: Mandar Maju, 1994)
- Nandang Mulyasantosa, Tanggung Jawab Pengantar Hukum Perburuhan, (Bandung: PT. Armico, 1983)
- Nomensen Sinamo, Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010
- Otje Salman dan Anthon F. Susanto, Teori Hukum, (Bandung: Refika Ditama, 2005)
- Peter Mahmud Marzuki, Penlelitian Hukum, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982).
- Satjipto Raharjo, Metode Penelitian Hukum (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005)
- Soetomo, Pengadilan Tata Usaha Negara di Indonesia, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983).
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta, UI Press, 1984)
- Soerjono Soekanto, Teori Peran, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press 2006),
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).
- Surya Perdana, Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi, (Medan: Ratu Jaya, 2013)
- Sutan Rehmy Sjahdeini dkk, Penegakan Hukum di Indonesia, (Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006).
- Wiwoho Sudjono, 1970, Persetujuan Perburuhan, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada Yogyakarta, Yogyakarta.
- Zaeni Asyhadi, Peradilan Hubungan Industrial, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009).

B. Jurnal

- Ari Hernawan, 2020, Dalam seminar Omnibus Law Ciptaker di MAP Corner FISIPOL UGM.
- Eka Wijaya dan Ari Hernawan, “Tinjauan Yurididis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada”, Jurnal Hukum Perdata, Volume 2, No.2, November 2013.
- Gudang Ilmu Hukum <https://gudangilmuh.blogspot.com/2014/11/substansi-hukum.html>
- Lawrence Friedman, 1975, The Legal System; A Social Science Perspective, Russel Sage Foundation, New York.
- M. Friedman Lawrence, 1975, The Legal System; A Social Science Perspective, Russel Sage Foundation, New York
- Prof. Ari Hernawan, 2020, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Peluang dan Tantangan (Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Seminar Nasional Dies Natalis FH UGM “Peluang dan Tantangan Menuju Omnibus Law di Indonesia.
- Repository UGM, Tanpa Judul, <https://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan> diakses 24 Februari 2022

Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat”, Volume 29, No. 2, Juni 2017.

Widarman, Kecelakaan Kerja dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Laras Karya Kahuripan, Skripsi, Universitas Muhamadiyah Palembang.

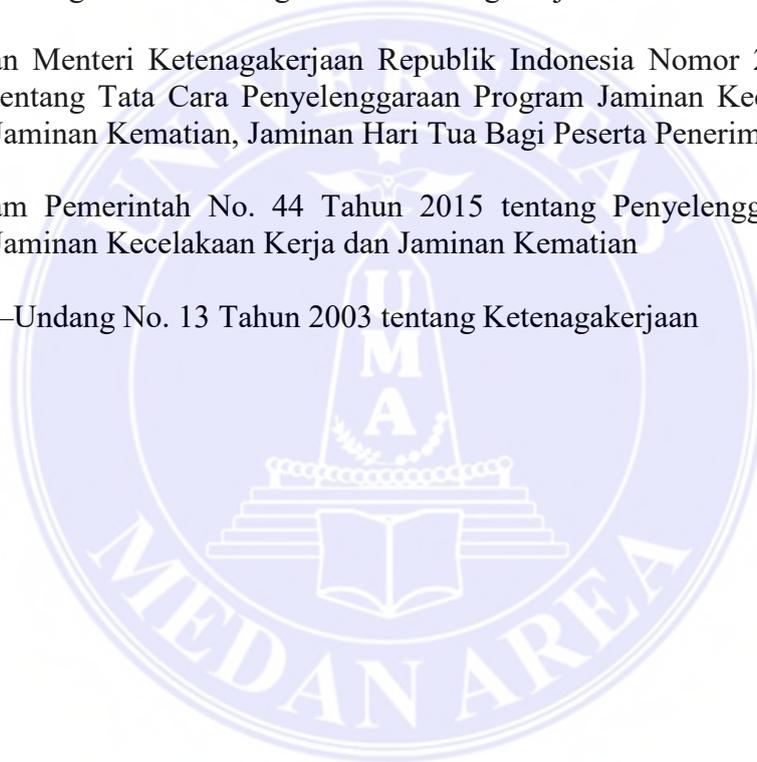
C. Peraturan Perundang – Undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah.

Peraturam Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Undang–Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



**WAWANCARA PENELITIAN TESIS DENGAN JUDUL :
PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS
KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM
ATAS KASUS KECELAKAAN KERJA YANG
MENGAKIBATKAN PEKERJA MENINGGAL DUNIA
DI PT. KIAT UNGGUL**

1. Apa saja bentuk perlindungan yang ada diberikan BPJS Ketenagakerjaan? Dan apakah berlaku bagi semua pekerja ?

bahwa BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja yang menjadi pesertanya dengan program yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Hari Tua (JHT)
- c. Jaminan Pensiun (JP)
- d. Jaminan Kematian (JK)

Keempat perlindungan atau program hanya berlaku bagi pekerja yang menjadi peserta, yang bukan peserta apabila terjadi risiko kecelakaan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

2. Bagaimana peran pengawas ketenagakerjaan ditinjau dari norma ketenagakerjaan? Dan mohon dijelaskan bagaimana peran pengawas tersebut dalam menangani kasus yang terjadi di PT Kiat Unggul.

Peran pengawas ketenagakerjaan dari sisi norma ketenagakerjaan, sesuai dengan defenisinya bahwa pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai negeri sipil yang diangkat oleh kementerian ketenagakerjaan yang mempunyai wewenang dalam memastikan pelaksanaan norma ketenagakerjaan diperusahaan, menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan dan memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada pengusaha / buruh mengenai hal – hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ada 3 (tiga) tugas pokok pengawas ketenagakerjaan yaitu:

- a. Memeriksa dan menyelidiki apakah ketentuan perundang – undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika belum dilaksanakan maka pengawas ketenagakerjaan mengambil ketegasan untuk menjamin pelaksanaannya.

- b. Membantu pekerja maupun pengusaha dalam memberikan penjelasan – penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.
- c. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan – bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

Terkait kasus kecelakaan di PT Kiat Unggul, pengawas ketenagakerjaan telah melakukan investigasi non justisia dan ditemukan pekerja meninggal dunia, dan pekerja yang mengalami kecelakaan tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Mengingat para pekerja tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan maka hak-hak jaminan sosial yang seharusnya diterima oleh ahli waris pekerja sepenuhnya ditanggung oleh pemberi kerja, oleh karenanya pengawas ketenagakerjaan telah membuat penetapan besarnya manfaat JKK dan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan sebagaimana tercantum di dalam Pasal 11 ayat (4) Permenaker No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah. Bahwa peran pengawas ketenagakerjaan atas kasus kecelakaan kerja di PT. Kiat Unggul telah dijalankan sebagaimana mestinya menurut ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

3. Bagaimana peran pengawas ketenagakerjaan ditinjau dari organisasinya?
Peran yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap PT. Kiat Unggul ditinjau dari organisasinya yaitu bahwa “Pengawas Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan akan mengeluarkan suatu penetapan yang umum disebut dengan penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang jaminan kecelakaan kerja kepada ahli waris korban PT. Kiat Unggul” sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan mewajibkan kepada pemberi kerja (PT. Kiat Unggul) untuk membayar jaminan santunan sosial ketenagakerjaan, dan penetapan tersebut bersifat sebagai anjuran dan tidak mengikat dan penyelesaiannya dikembalikan kepada para pihak.
Bahwa Peran pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan sosial kepada pekerja yang masih aktif atau belum terjadi risiko akan berbeda halnya apabila pengawas ketenagakerjaan menemukan

kasus dimana pekerja tidak didaftarkan pengusahanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka akan ada tindakan hukum yang lebih tegas dari pengawas ketenagakerjaan berupa penghentian pelayanan publik tertentu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial”.

Dengan kata lain apabila temuan pengawas ketenagakerjaan pekerja tidak didaftarkan dalam program BPJS dan pekerja masih bekerja maka peran atau tindakan pengawas ketenagakerjaan wajib menerbitkan Nota Pemeriksaan dan dapat berujung kepada tindakan penghentian pelayanan publik tertentu bagi pengusaha.

Apabila temuan pengawas ketenagakerjaan pekerja mengalami risiko dan ternyata tidak terdaftar dalam program BPJS maka peran atau tindakan pengawas ketenagakerjaan adalah menerbitkan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan dimana kewajiban memenuhi penetapan pegawai pengawas tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha, dan penyelesaiannya dikembalikan kepada para pihak, dan tidak diikuti oleh aturan bagaimana mengeksekusi penetapan pengawas itu bila tidak dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha.

4. Bagaimana Peran Pengawas Ketenagakerjaan ditinjau dari struktur sosial masyarakatnya?

Sebagai Pengawas Ketenagakerjaan ditinjau dari struktur sosial masyarakat, bahwa Pengawas ketenagakerjaan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan) dalam memastikan hak santunan jaminan sosial korban yang mengalami kecelakaan kerja di PT. Kiat Unggul.

Sebagai Pengawas Ketenagakerjaan ditinjau dari struktur sosial masyarakat, bahwa pengawas ketenagakerjaan akan mencari informasi dari masyarakat setempat mengenai kronologi kebakaran PT. Kiat Unggul dan mencari tahu hak-hak pekerja yang diterima selama bekerja di PT. Kiat Unggul. Dari wawancara pengawas ketenagakerjaan dengan pekerja yang selamat dari musibah kebakaran tersebut bahwa pengusaha membayar upah pekerjanya

dibawah upah minimum Kabupaten Langkat dan masih banyak pekerjanya yang belum terdaftar di program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

5. Bagaimana faktor – faktor penghambat pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan penegakan hukum bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan ?

Faktor-faktor penghambat pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan penegakan hukum bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS ketenagakerjaan yaitu:

- a. Faktor regulasinya sendiri, bahwa masih rendahnya penerapan sanksi administrasi yang diatur dalam peraturan perundang – undangan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga implementasinya dilapangan tidak berjalan dengan baik, dengan sendirinya juga membuat pengusaha tidak takut untuk tidak mendaftarkan para pekerjanya dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Faktor Ketidak pedulian pemberi kerja, apatis atau tidak mau repot-repot yaitu sifat tidak mau tahu dan arogansi pemberi kerja, karena hubungan pengusaha dan pekerja dipandang pengusaha adalah hubungan vertikal sehingga pengusaha menganggap bahwa dengan diterimanya pekerja bekerja dan mendapat upah dari pengusaha sudah sangat cukup baginya dalam memenuhi hak pekerja.
- c. Faktor rendahnya pendidikan dan pemahaman dari para pekerja itu sendiri. Para pekerja sering sekali tidak bisa membedakan program – program jaminan kesehatan dan jaminan sosial yang dimiliki oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga para pekerja menganggap keduanya menjamin kesehatan saja, melainkan BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin hari tua bagi para pekerjanya.

6. Bagaimana hambatan yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan ditinjau dari substansi ataupun aturan hukumnya?

Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara menemui hambatan dalam memberikan perlindungan hukum dari substansi hukumnya, yaitu bahwa regulasi atau hukumnya tidak dapat mengimplementasikan perlindungan hukum itu sendiri bagi pekerja sehingga apabila terjadi kecelakaan mengakibatkan meninggal dunia, pekerja yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS, negara dalam hal ini diwakili oleh pengawas

ketenagakerjaan tidak terlibat langsung dan hanya sebatas memberikan mediasi atau anjuran (penetapan) dan hasil dari anjuran (penetapan) tersebut dikembalikan kepada para pihak untuk menyelesaikannya, seperti yang terjadi di PT. Kiat Unggul. Berbeda halnya dengan perlindungan hukum kepada pekerja yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami risiko maka sepenuhnya hak santunan jaminan sosial dicover atau dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada ahli warisnya.

7. Bagaimana hambatan yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum ditinjau dari aspek kelembagaannya?

Adapun hambatan yang dihadapi Pengawas Ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum di PT. Kiat Unggul dilihat dari aspek kelembagaannya, bahwa “Pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki hambatan dalam memberikan perlindungan hukum di PT. Kiat Unggul. Karena dari aspek kelembagaan, pihak Disnaker Provinsi Sumatera Utara bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan pusat untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja korban PT. Kiat Unggul dan akan memastikan hak – hak pekerja yang seharusnya diperoleh oleh ahli waris korban sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku”.

8. Bagaimana hambatan yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum ditinjau dari aspek sarana dan prasarannya?

Hambatan yang dihadapi pengawas ketenagakerjaan dari segi aspek sarana dan prasarana yaitu bahwa adanya keterbatasan dana yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara untuk melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Pengawas ketenagakerjaan maupun pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dan ini akan menjadi penghambat pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk menindaklanjuti lokasi kejadian di PT. Kiat Unggul.

9. Apa saja yang menjadi temuan pengawas ketenagakerjaan atas kecelakaan kerja dan bagaimana hak- hak pekerja tersebut?

Temuan pengawas ketenagakerjaan atas kecelakaan kerja di PT. Kiat Unggul antara lain:

- a. Perusahaan belum memberikan hak perlindungan kepada para pekerja terkait kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya (K3);
- b. Perusahaan menerima bekerja anak yang masih dibawah umur yang berumur 15 tahun;
- c. Perusahaan belum melaksanakan tanda wajib lapor ketenagakerjaan untuk tempat kerja dimana peristiwa kebakaran terjadi;
- d. Perusahaan mengupah pekerjanya tidak sesuai dengan regulasi UMK langkat;
- e. Pihak perusahaan belum mengikutsertakan para pekerjanya kedalam program yang dibuat oleh pemerintah yaitu program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan;
- f. Pihak perusahaan tidak menerapkan syarat dan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Atas temuan tersebut pengawas ketenagakerjaan telah menerbitkan penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang manfaat jaminan sosial akibat kecelakaan kerja pekerja PT. Kiat Unggul dan mewajibkan membayar sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha PT Kiat Unggul (Penetapan Terlampir)

Demikian wawancara ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Medan,

2022

Dibuat Oleh:

Interviewer:

Bangun Nauli Hutagalung

Mahipal Nainggolan,SH

Darwis, SE