IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)

SKRIPSI

Oleh :

Firda Aulia Rokhmah

NIM 15220048

JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIMMALANG

2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Strata Satu Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

Firda Aulia Rokhmah

NIM 15220048

JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggungjawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan atau duplikat atau memindahdata milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 08 Februari 2019

Penulis,

Firda Aulia Rokhmah

NIM. 15220048

ii

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudari Firda Aulia Rokhmah NIM: 15220048 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 08 Februari 2019

Mengetahui

Ketua Jurusan	**Dosen Pembimbing**
Hukum Bisnis Syariah	
Dr. Fakhruddin, M.HI	**Dr.Khoirul Hidayah, M.H.**
NIP. 19740819 200003 1 002	**NIP. 19780524 200912 2 003**

iii

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudari Firda Aulia Rokhmah, NIM 15220048, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

Dewan Penguji:

1. Dra. Jundiani,S.H.,M.Hum
   NIP. 19650904 199903 2 001 ( ) Ketua
2. Dr. Khoirul Hidayah,SH.,MH.
   NIP.19780524 200912 1 002 ( ) Sekertaris
3. Dr. Fakhruddin, M.HI.
   NIP. 19740819 200003 1 002 ( ) Penguji Utama

Malang, 08 Februari 2019

Dekan

Dr. H. Saifullah, S.H.,M.Hum
NIP.19651205 20003 1 001

iv

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BUKTI KONSULTASI

Nama : Firda Aulia Rokhmah

NIM/Jurusan : 15220048/ Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, SH.,MH.

Judul Skripsi : IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)

NO	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Jumat, 21 September 2018	Proposal	
2.	Jumat, 28 September 2018	BAB I-III	
3.	Jumat, 5 Oktober 2018	Revisi BAB I-III	
4.	Senin, 15 Oktober 2018	BAB I-III Fix	
5.	Kamis, 25 Oktober 2018	BAB IV	
6.	Kamis, 1 November 2018	Revisi BAB IV	
7.	Senin, 12 November 2018	BAB IV Fix	
8.	Jumat, 23 November 2018	BAB I-V	
9.	Senin, 26 November 2018	Revisi BAB I-V	
10.	Senin, 3 Desember 2018	Abstrak dan ACC Skripsi	

Malang, 08 Februari 2019
Mengetahui
a/n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS SYARIAH

Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 19740819 200003 1 002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

يُحِبُّاللهاْلعَامِلَاِذَاعَمِلَاَنَيُحْسِنِ

"Allah mencintai orang yang bekerja apabila bekerja
maka ia selalu memperbaiki prestasi kerja"
(H.R. Tabrani)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamd li Allâhi Rabb al-Âlamîn, lâ Hawl walâ Quwwat illâ bi Allâh al-'Âliyy al-'Âdhîm, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul "**IMPLIKASI PASAL 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGAWASAN PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA"(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)**dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang yakni dengan agama Islam. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Amin.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr.Fakhruddin, M.HI, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku dosen wali selama menempuh perkuliahan di Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih penulis haturkan kepada beliau karena beliaulah yang membimbing dan membantu penulis disaat menghadapi masalah terkait dengan perkuliahan selama ini.
4. Dewan Penguji skripsi yaitu Dra.Jundiani, S.H.,M.Hum selaku ketua sidang, Dr.Khoirul Hidayah, SH.,MH selaku sekertaris sidang dan Dr.Fakhruddin, M.HI selaku penguji utama yang telah memberikan kritik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang membangun serta arahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian penulis.

5. Dr. Khoirul Hidayah, M.H., selaku Dosen Pembimbing skripsi. Terimakasih banyak karena beliau telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, dukungan dan pengarahan dengan sabar, perhatian dan penuh perhatian dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dr. Noer Yasin, M.HI selaku Dosen wali. Terimakasih banyak karena beliau telah banyak memberikan arahan dan dukungan dari awal perkuliahan hingga saat ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Alloh swt memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
8. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada seluruh jajaran pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang banyak membantu penulis selama melakukan penelitian untuk melengkapi karya ilmiah ini.
10. Kepada Orang Tua penulis yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam segi apapun sehingga skripsi ini terselesaikan, jazakallahu khairan.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasannya skripsi ini masih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 08 Februari 2019

Penulis

Firda Aulia Rokhmah

NIM. 15220048

ix

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandard internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا= Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘(koma menghadap ke atas)
ج = j	غ = gh
ح = h̲	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	هـ = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnyaقول menjadi qawla

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun*.
4. *Billâh 'azza wa jalla*.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

" ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ..."

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd,”“Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.”

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

Halaman Sampul

Halaman Judul.....i

Pernyataan Keaslian.....ii

Halaman Persetujuan.....iii

Halaman Pengesahan.....iv

Bukti Konsultasi.....v

Halaman Motto vi

Kata Pengantar vii

Halaman Pedoman Transliterasi..... x

Daftar Isi xiv

Abstrak.....xvii

Abstract.....xviii

ملخص..... xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah..... 7

C. Tujuan Penelitian.....7

D. Manfaat Penelitian.....7

E. Sistematika Pembahasan..... 9

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu 11

B. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan 15

2. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum bagi Hak Pekerja di Indonesia… 26

3. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja 30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 36

B. Pendekatan Penelitian 37

C. Lokasi Penelitian 38

D. Metode Pengambilan Sampel 38

E. Jenis Dan Sumber Data 39

F. Metode Pengumpulan Data 41

G. Metode Pengolahan Data 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar 44

B. Pengawasan Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 …….....…….... 46

C. Hambatan-Hambatan dan Upaya-Upaya Yang Di Hadapi Dalam Melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 …….. 55

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 63

B. Saran 64

DAFTAR PUSTAKA 66

LAMPIRAN-LAMPIRAN 69

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 75

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Firda Aulia Rokhmah, NIM 15220048, 2015. ***Implikasi Pasal 8 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Terhadap Pengawasan Pemenuhan Hak Pekerja Atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja(Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar).***Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Dr. Khoirul Hidayah, M. H.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pengawasan, Wewenang.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah menyebabkan perubahan krusial khususnya dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan. Disahkannya Undang-Undang tersebut tentu berdampak pada wewenang pengawasan ketenagakerjaan yang sebelumnya juga berada di lingkup Kabupaten/ Kota, dan saat ini wewenang pengawas ketenagakerjaan hanya menjadi wewenang Propinsi sebagai wakil dari Pemerintah Pusat.

Penelitian ini memfokuskan pada 2 (dua) rumusan masalah.Pertama, Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Yang kedua, hambatan-hambatan dan upaya-upayaapa saja yang dihadapi dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Penelitian ini tergolong penelitian yuridis empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi juga menggunakan analisis UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pemenuhan hak jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Blitar belum terlaksana dengan maksimal dari seluruh perusahaan dan jumlah tenaga kerja yang seharusnya wajib didaftarkan seluruhnya, saat ini hanya berkisar 50% dari jumlah pekerja di perusahaan yang terdaftar JAMSOSTEK. Adapun persoalan tersebut terjadi karena kurangnya jumlah tenaga pengawas dan koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota dan petugas pengawas saat ini semakin panjang. Dengan adanya penelitian ini pemerintah agar lebih gencar untuk melakukan penambahan terhadap jumlah pegawai pengawas dan sosialisasi ke pekerja ataupun perusahaan tentang pentingnya hak jaminan sosial tenaga kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Firda Aulia Rokhmah, NIM 15220048, 2015. Implementation of Supervision of Fulfillment of Workers 'Rights on Workers' Social Security After the Implementation of Law Number 23/2014 concerning Regional Government (Study at the Manpower Office of Blitar Regency). Essay. Department of Sharia Business Law, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor Dr. Khoirul Hidayah, SH.,MH.

Keywords: Authority, Employment, Supervision.

The enactment of Law Number 23/2014 concerning Regional Governments replacing Law Number 32/2004 concerning Regional Government causes crucial changes especially in the field of labor inspection. The enactment of the Act certainly gives an impact to the authority of labor inspection which previously in the scope of the Regency / City, currently the authority of the labor inspector is only the authority of the Province as a representative of the Central Government.

This study focuses on two (2) problems of the study. First is, how the labor inspection after the enactment of Law Number 23/2014. The second, what obstacles and efforts are faced in carrying out the labor inspection after the enactment of the Number Law. 23/2014.

This research is classified as an empirical juridical research. The data collected by doing an interviews, observation and documentation also an analysis of Law No. 13/2003 concerning manpower and Law No. 23/2014 concerning Regional Government.

The results of this study shows, it can be argued that labor inspection especially in fulfilling the social security rights of workers in Blitar Regency has not maximally applied to all companies. The number of workers also should be obliged to be registered in full, currently only around 50% workers in who was registered in companies JAMSOSTEK. The problem occurs because of the lack of a number of supervisory staff and the coordination between the Regency / City Manpower Office also supervisory staff is now getting longer. Through this research hopefully the government will more incentive to add the number of supervisory staff and doing the socialization to the workers or companies about how the importance of social security rights of workers is.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ملخص البحث

فرد اوليا رحمة، رقم القيد ١٥٢٢٠٠٤٨، ٢٠١٥. تطبيق مراقبة تحقيق الحقوق العمال على الضمان الاجتماعي للعمال بعد سن القانون رقم ٢٣ سنة ٢٠١٤ بشأن الحكومة الإقليمية (الدراسة في وكالة توظيف بمقاطعة بليتار). بحث جامعي. قسم . كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الدكتور خير الهداية الماجستر.

الكلمات الرئيسة: التوظيف، المراقبة، السلطة

سن القانون رقم ٢٣ سنة ٢٠١٤ بشأن الحكومة الإقليمية يبدّل القانون رقم ٣٢ سنة ٢٠٠٤ بشأن الحكومة الإقليمية جعل التغيير المصيري خصة في مجل مرقبة توظيف. يؤثّر تصديق على القانون إلى سلطة مراقبة التوظيف التي تجد في المنطقة أو المدينة من قبل وتصبح سلطة مراقبة التوظيف سلطة المقاطعة الآن كنائب من الحكومة المركزية.

يركزّ هذا البحث على سؤالين من اسئلة البحث. فالأول، كيف مرقبة التوظيف بعد سن القانون رقم ٢٣ سنة ٢٠١٤. الثاني، اية الشغب والجهود الموجّهة في تنفيذ مراقبة التوظيف بعد سن القانون رقم ٢٣ سنة ٢٠١٤.

كان هذا البحث بحثا قضائيا. ويجمع البيانات بالمقابلة والملاحظة والتوثيق ويستخدم الباحث تحليل القانون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ يشأن التوظيف و القانون رقم ٢٣ سنة ٢٠١٤ بشأن الحكومة الإقليمية.

و من حصول البحث، يقال على أن لم يحقق مراقبة التوظيف خاصة في تحقيق الحقوق على الضمان الاجتماعي للعمال في المقاطعة بليتار جيدا من جميع الشركات و عدد العمال الدي يجب تسجيل كله، وكان ٥٠% من عدد عمال الشركة المسجل JAMSOSTEK. و تقع هذه المشكلة لأجل قليل عدد المراقب والتنسيق بين مكاتب العمال والمراقبون. و كان الرجاء بوجود هذا البحث هي أن تزيد الحكومة عدد الموظفي الإشرافي بقوة والتنشئة الاجتماعية إلى العمال أو المشركات عن الأهمية حقوق على الضمان الاجتماعي.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab pertama sebagai pendahuluan memaparkan lima bagian, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Paparan lebih lengkapnya sebagai berikut.

A. Latar Belakang

Amanat konstitusi Indonesia yaitudengan memberikan kewajiban bagi Negara untuk tetap melindungi serta memberikan pelayanan kepada setiap warga Negara. Salah satu bentuk perlindungan dan pelayanannya yaitu dengan penciptaan lapangan kerja untuk penghidupan yang layak. Hal ini tersirat dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan "tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".[1]Demi memenuhi kebutuhan pekerjaan yang layak, Negara dalam menciptakan lapangan pekerjaan tidak hanya melalui penerimaan pegawai negeri sipil baik pusat maupun daerah, akan tetapi juga melalui Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan membuka kesempatan bagi pengusaha ataupun investor untuk menanamkan modalnya yang berpengaruhterbukanya lapangan pekerjaan.

Demi menjamin ditaatinya peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan maka dibutuhkan suatu pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan

[1]UUD 45 Pasal 27 ayat 2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.[2]

Pengawasan ketenagakerjaan dalam dunia kerja adalah perihalterpentingyang harus ada untuk mencegah hal-hal yang secara potensi berdampak pada hubungan industrial, upah minimum kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.Berawal dari Inggris, pengangkatan pengawasan ketenagakerjaan di bentuk pada tahun 1933,hingga pada akhirnya pengawasan ketenagakerjaan telah terbentuk dihampir semua Negara di dunia.[3]

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dan juga melindungi hak-hak dasar pekerja mulai dari kesejahteraan sampai dengan kesehatan dan keselamatan kerja.[4] Selanjutnya, pembangunan ketenagakerjaan tidak semata-mata melindungi kepentingan pekerja dan keluarganyaakan tetapi juga kepentingan pengusaha dan pemerintah. Undang-undang Nomor 13 tahun

---

[2]Giusepe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja* (Organisasi Perburuhan Internasional, Direktur Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan), 7
[3] Giusepe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja* (Organisasi Perburuhan Internasional, Direktur Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan), 9
[4] DR. Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 129

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2003 menentukan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkanpelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.[5]

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.[6]Pengawasan ketenagakerjaan secara umum di atur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan Pengawasan dan juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO serta Undang-Undang Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 di atur mengenai apa yang menjadi hak-hak pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha atau perusahaan. Pengawasan ketenagakerjaan juga diatur dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara

[5]UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1
[6] UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 76

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tegas dinyatakan dan bersifat atributif memberikan kewenangan pemerintah daerah baik Propinsi maupun Kabupaten/ Kota untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Substansi pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditindaklanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.[7]

Hubungan Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah dapat diruntut dari alinea ketiga dan keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945. Alinea ketiga memuat pernyataan kemerdekaan bangsa Indonesia. Sedangkan alinea keempat memuat pernyataan bahwa setelah menyatakan kemerdekaan, yang pertama kali dibentuk adalah Pemerintah Negara Indonesia yaitu Pemerintah Nasional yang bertanggungjawab mengatur dan mengurus bangsa Indonesia. Lebih lanjut dinyatakan bahwa tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut memelihara ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.[8]

Sejak diundangkannya Undang-Undang baru yakni Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah dicabut. Salah satu perubahan krusial dari Undang-Undang tersebut adalah tentang pembagian urusan

[7]Sendjun H. Manulang, S.H., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 129
[8] Sendjun H. Manulang, S.H., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 131

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Mengingat kondisi geografis yang sangat luas, maka untuk efektivitas dan efisiensi, pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/ Kota, Presiden melimpahkan kewenangannya kepada Gubernur untuk bertindak atas nama pemerintah pusat melakukan pembinaan dan pengawasan kepada daerah Kabupaten/ Kota agar melaksanakan otonominya dalam koridor NSPK yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Pasal 8 sub 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang bunyinya bahwa pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Daerah terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintah oleh Daerah Kabupaten/ Kota telah menjadi wewenang gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat dan ditindaklanjuti dalam Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Sebelum di aturnya Undang-Undang ini di pasal 14 sub b Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 bahwa perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang yang berskala Kabupaten/ Kota itu menjadi wewenang Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota. Dari sini sudah jelas bahwasalah satu kewenangan yang berpindah dari Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota ke Pemerintah Daerah Propinsi adalah kewenangan pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan. Sebelumnya pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, dan Pemerintah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kabupaten/ Kota. Unit pengawasan ketenagakerjaan tersebut pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Akan tetapi dengan pemberlakuan pasal 8 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 telah menggantikan peraturan di pasal 14 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dalam perihal perubahan kewenangan pengawasan ketengakerjaan berskala Kabupaten/ Kota ke Pemerintah Daerah Propinsi yang tentunya akan berpengaruh pada kewenangan lain yang masih menjadi kewenangan dinas ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota yang disebabkan oleh sulitnya koordinasi dimana pertanggungjawaban dalam melaksanakan kewenangannya sudah tidak berada dalam satu lingkup lagi. Seperti halnya kewenangan dinas ketenagakerjaan bidang hubungan industrial dimana pegawai harus mengetahui pemenuhan hak-hak tenaga kerja di perusahaan sedangkan pengawas sebagai pengumpul bahan informasi bagi hubungan industrialyang pelaporannya ke Propinsi.

Hal tersebut diatas membuat peneliti ingin meneliti lebih jauh bagaimana pelaksanaanpengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja setelah berlakunya Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah?
2. Apa hambatan-hambatan dan upaya-upaya yang dihadapi dalam pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahuibagaimana pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatandan upaya-upaya yang di hadapi dalam pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

   a. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan Ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Tenaga Kerja

Dapat memberikan dorongan moral dan pemahaman akanhak dan kewajiban sehingga dapat tercapai kerja sama yang sehat antara pekerja dan pengusaha terutama dalam bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Bagi Pengusaha

Penelitian dapat memberikan kesadaran tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja sebagaimana diperjanjikan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah pemahamanatau wawasan sehingga dapat mendidik kita supaya berpikir dan bertindakkritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi dalam masyarakat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

E. Sistematika Pembahasan

1. Bagian Pendahuluan

Pendahuluan memuat judul, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, abstrak dan daftar isi.

2. Bagian Isi Skripsi

BAB I (satu) Pendahuluan merupakan bab yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah atau fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II (dua) membahas tentang penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang menguraikan tinjauan tentang jaminan social tenaga kerja, kewenangan daerah, dan pengawasan ketenagakerjaan.

BAB III (tiga) Tentang Metode Penelitian menguraikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data.

BAB IV (empat) Hasil penelitian dan pembahasan menguraikantentang pelaksanaan, kendala-kendala dan upaya yang ditempuh untuk mengatasi kendala-kendala dalam pengawasan ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V (lima) Simpulan dan saran menguraikan kesimpulan secarakeseluruhan dan pembahasan skripsi dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah skripsi.

3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir ini meliputi daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab Kedua sebagai tinjauan pustaka memaparkan dua bagian yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian pustaka. Paparan lebih lengkapnya sebagai berikut.

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai implikasi pengawasan ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sangat menarik dan belum ada yang meneliti karena setelah berlakunya Undang-undang tersebut maka kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang semula menjadi wewenang pemerintah daerah kabupaten/ kota sudah beralih menjadi wewenang pemerintah daerah propinsi dan baru berlaku pada Januari 2017. Namun demikian telah banyak penelitian-penelitian baik dari jurnal, skripsi, tesis dan bentuk lainnya yang memuat tentang pengawasan ketenagakerjaan sebelum wewenang beralih ke pemerintah daerah propinsi.

Sebagaimana yang ditulis oleh Khoirul Hidayah (2015) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam jurnalnya yang berjudul "Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang". Dalam jurnal ini penulis menitikberatkantentang praktik pengawasan ketenagakerjaan di Kota Malang.Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa upaya Disnakertrans Kota Malang dalam melakukan optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan hanya bersifat pendidikan, pelatihan dan bimbingan teknis. Hambatan-hambatan yang dihadapi Disnakertrans Kota Malang dalam melakukan tugasnya adalah dengan terbatasannya jumlah pegawai pengawas, tidak mempunyai kewenangan dalam pembatasan dan pembekuan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi dan pencabutan ijin, peraturan tidak memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam menentukan jumlah pengawas dan kultur pengawas yang selalu mengutamakan upaya non yustisial dalam bentuk pembinaan jika terjadi pelanggaran.[9]

Selanjutnya penelitian oleh Waliyyil Ilmi Biahkamilah (2016) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dalam skripsinya yang berjudul "Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja". Skripsi ini menitikberatkan tentang pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja. Petugas pengawas di Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standart Operasional Prosedur. Dan masih banyak ditemukan pelaku perusahaan yang melanggar peraturan yang berlaku berupa tidak adanya pamphlet atau plang peringatan yang ditempel terkait keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja dan tidak adanya apar atau alat pemadam kebakaran yang seharusnya ada di setiap perusahaan atau industri.[10]

Selanjutnya penelitian oleh Ririn Irawati Danumulyo (2015) Universitas Atmajaya Yogyakartadalam tesisnya yang berjudul "Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam di Daerah Istimewa Yogyakarta". Penilitian ini

---

[9]Khoirul Hidayah dalam jurnalnya yang berjudul *"Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang"*(UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,2015)

[10]Waliyyil Ilmi Biahkamilah dalam skripsinya yang berjudul "*Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja"* (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2016)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menitikberatkan pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di daerah istimewa yogyakarta. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita di tempat hiburan malam di daerah istimewa yogyakarta belum terlaksana dengan baik dikarenakan jumlah pegawai pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta belum terlaksana dengan baik dikarenakan jumlah pegawai pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta serta kurangnya kerjasama dari perusahaan terhadap pelaksanan pengawasan dan tidak adanya keterbukaan dari pekerja wanita itu sendiri kepada pengawas ketenagakerjaan.[11]

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Perguruan Tinggi dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
Khoirul Hidayah(2015) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang	a. Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Terletak pada obyek penelitian b. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan
Waliyyil Ilmi Biahkamilah (2016) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,	Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja	a. Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Terletak pada obyek penelitian b. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan

[11]Ririn Irawati Danumulyo dalam tesisnya yang berjudul "*Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam di Daerah Istimewa Yogyakarta"*(Universitas Atmajaya,2015)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ririn Irawati Danumulyo (2015) Universitas Atmajaya Yogyakarta	Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam di Daerah Istimewa Yogyakarta	a. Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Terletak pada obyek penelitian b. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ternyata wewenang pengawasan ketenagakerjaan masih berada di pemerintah daerah Kabupaten/ Kota. Sedangkan penelitian mengenai beralihnya wewenang pengawasan ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota ke Pemerintah Daerah Propinsi belum pernah dilakukan. Oleh karena itu di penelitian kami akan membahas mengenai pelaksanaan dan pengaruh pengawasan ketenagakerjaan terhadap hubungan industrial di dinas ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota khususnya pada pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja setelah beralihnya wewenang pengawasan ketenagakerjaan ke Pemerintah Daerah Propinsi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Landasan Teori

1. Tinjauan Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

a. Dasar Hukum Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin dipatuhi dan dilaksanakannya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan oleh semua pihak yang terkait. Karena itu, pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota,[12] peraturan ini berlaku sebelum diterbitkannya Undang-Undang No 23 Tahun 2014. Dengan terbitnya UU nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan akan berada di bawah kendali Gubernur, yang sehari-hari dikoordinasikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Sedangkan sebelumnya berada di bawah kendali Bupati / Walikota, yang sehari-hari dikoordinasikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah hal terpenting dalam bidang ketenagakerjaan. Karena tidak hanya melindungi tenaga kerja akan tetapi juga pelaku usaha, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu: preventif dan refresif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika

[12]Payaman J. Simanjuntak, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003) , 46

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakkan refresif dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan[13]

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan:[14]

a) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan;
c) Undang- Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, pasal 16
d) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
e) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan
f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;(Pasal 1 ayat 32, pasal 102 ayat 1, Pasal 134, Pasal 176-182)
g) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi ILO Convention 81 tentang Labour Inspection
h) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Kewenangan di Pemda Kota/ Kabupaten, Provinsi dan Pemerintah Pusat)

[13]Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003), 123
[14]Abdul Khakim,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003), 127

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

i) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Kewenangan di Provinsi dan Pemerintah Pusat)

j) PERMEN Nomor: 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu;

Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancer dan berkembang menjadi perusahaan yang kuat serta tidak mengalami kendala-kendala yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pelaku usaha atau perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberikan hak perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di samping itu pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di antara perusahaan-perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan usaha yang tidak sehat.[15]

[15]Abdul Khakim,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003), 120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Lingkup Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.[16]

Pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 23 1948 jo. UU No. 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan diberikan 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-peraturan perburuhan lainnya.
3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Wewenang Pengawai Pengawas Umum:

1) Memasuki tempat kerja perusahaan;
2) Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus, dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga;
3) Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja agar mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
4) Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan;
5) Memberikan peringatan atau tegoran terhadap penyimpangan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan;
6) Meminta bantuan Polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan;

[16]Lalu Husni,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 121

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7) Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan.[17]

Wewenang Pegawai Pengawas Spesialis :

1) Memasuki tempat kerja;
2) Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurusdan atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga;
3) Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja agar mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
4) Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan;
5) Melakukan pengujian teknik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
6) Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja;
7) Memanggil pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja atau serikat pekerja;
8) Melarang pemakaian atau penggunaan bahan atau alat pesawat yang berbahaya;
9) Meminta bantuan Polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan;
10) Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan;
11) Melaksanakan penyelidikan setiap pelanggaran peraturan perundang-undangan.[18]

Dalam melaksanakan tugasnya Pegawai Pengawas berhak dan wajib melakukan:[19]

1) Memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
2) Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, Pegawai Pengawas berhak meminta bantuan POLRI.
3) Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.

---

[17] Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

[18] Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

[19] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 124

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4) Menanyai pekerja/buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
5) Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
6) Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaan tersebut.
7) Wajib mengusut pelanggaran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menurut ayat (2) berwenang :
    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 bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
    4) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
    5) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
    6) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
    7) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

c. Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi pengawasan. Dengan demikian tugas dan fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan oleh orang lain selain Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 176 dan Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karenanya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan perlu diberdayakan semaksimal mungkin. Untuk dapat menjalankan tugas Pengawasan Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan harus diangkat atau ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atas usul Gubernur, Bupati/Walikota, setelah yang bersangkutan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dinyatakan lulus diklat teknis Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1951 dan Pasal 177 UU No. 13 Tahun 2003.

Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan adalah :[20]

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

Fungsi Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan :

1) Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
2) Memberikan penerangan dan penasihatan teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/ Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3) Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.[21]

d. Operasional Pengawasan Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakejaan adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan

[20] Sendjun H.Manulang. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995), 125

[21] Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ketenagakerjaan yang terdiri dari Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Pengawas Spesialis.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang merupakan kegiatan :

1. Penyusunan rencana;
2. Pelaksanaan atau pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja;
3. Pelaporan atau penindakan korektif baik secara preventif maupun represif;[22]
   Tahap Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan:

Pemeriksaan pertama, adalah pemeriksaan lengkap yang dilakukan kepada perusahaan atau tempat kerja baru yang belum pernah diperiksa, *yang kedua* kontrol (pemeriksaan berkala), adalah pemeriksaan ulang yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama baik secara lengkap maupun tidak, *selanjutnya* pemeriksaan khusus, adalah pemeriksaan yangdilakukan terhadap masalah ketenagakerjaan yang bersifat khusus seperti pengujian, kecelakaan, adanya laporan pihak ketiga, perintah atasan.

Secara umum operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi[23]

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan

   Sasaran kegiatan ini agar tercapai peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan.

2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

[22] Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan

[23]Abdul Khakim,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003), 125

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

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 nonyustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Di samping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

c. Tindakan *refresif yustisial*, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh bila Pegawai Pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

e. Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia

Asas Legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum yang diberikan oleh Undang-Undang. Dengan demikian substansi atas asas setiap penyelenggara kenegaraan dan pemerintah harus memiliki legitimasi, yaitu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kewenangan legalitas. Atau dengan kata lain wewenang, yaitu kemampuan untuk melakukan tindakan hukum tertentu.[24]

Kewenangan atau wewenang adalah suatu istilah yang biasa digunakan dalam lapangan hukum publik. Namun sesungguhnya terdapat perbedaan di antara keduanya. Kewenangan adalah apa yang disebut sebagai "kekuasaan formal", kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang atau legislative dari kekuasaan eksekutif atau adminstratif. Karenanya merupakan kekuasaan dari segolongan orang tertentu atau kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan atau urusan pemerintahan tertentu yang bulat. Sedangkan "wewenang" hanya mengenai suatu bagian tertentu saja dari kewenangan.[25] Wewenang juga diartikan sebagai hak yang dimiliki untuk memgambil keputusan, sikap atau tindakan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka yang menjadi dasar diberlakukannya sistem Otonomi Daerah, dimana Pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang menjadi urusan pemerintahan pusat yaitu:

1) Politik luar negeri
2) Pertahanan
3) Keamanan
4) Yustisi
5) Moneter dan fiskal nasional

---

[24]Faizal Yasyari. *Tinjauan Yuridis Kewenangan Pemerintah Kota dalam Pemberian Izin Perhotelan* (Makassar : Universitas Hasanuddin, 2012), 10

[25] Faizal Yasyari. *Tinjauan Yuridis Kewenangan Pemerintah Kota dalam Pemberian Izin Perhotelan* (Makassar : Universitas Hasanuddin, 2012), 11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6) Agama [26]

Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, yang menjadi kewenangan daerah sebagaimana dimaksud pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan. Pemerintah pusat dalam menjalankan tugas dapat melimpahkan sebagian urusan kepada pemerintah atau wakil pemerintah di daerah atau dapat menugaskan kepada pemerintah di daerah/pemerintah di desa.

Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi: Pengelolaan taman hutan raya Kabupaten/ Kota, dan bidang energy dan sumber daya mineral yang berkaitan dengan pemanfaatan langsung panas bumi dalam Daerah Kabupaten/ Kota.[27]

Sedangkan urusan pemerintah kabupaten/kota yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteran masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah.[28] Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sudah disebutkan secara jelas di pasal 14 ayat (2) bahwa pembinaan dan pengawasan oleh Pemerintah Pusat sebagaimana terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Kabupaten/ Kota dilaksanakan oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

---

[26]Pasal 10 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
[27] Pasal 14 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
[28] Faizal Yasyari, *Tinjauan Yuridis Kewenangan Pemerintah Kota dalam Pemberian Izin Perhotelan* (Makassar : Universitas Hasanuddin, 2012), 13

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum bagi Hak Pekerja di Indonesia

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya di dalam kehidupannya. Karena itu mereka perlu bekerja untuk mencukupi kebutuhannya. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai pemerintah atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.[29]

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi ekonomi yang lemah terhadap ekonomi yang kuat, misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.[30]

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Berdasarkan ketentuan Pasal 1

---

[29] Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia* (Jakarta: PT. Bima Aksara, 2003) , 132

[30] Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila* (Bandung: Armico, 2003), 42

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja adalahsetiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain.[31]

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. disebutkan oleh Zainal Asikin bahwaperlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang- undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.[32]

b. Tujuan Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;

[31] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[32] Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia* (Jakarta: PT. Bima Aksara, 2003), 133

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.[33]

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat.[34] Disini terlihat bahwa tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

c. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Menurut Sendjun Manulang, SH.,MH Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi

[33] Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia* (Jakarta: PT. Bima Aksara, 2003), 135

[34] Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia* (Jakarta: PT. Bima Aksara, 2003), 135

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannnya.[35]Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.[36]

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan *(Income Security)* dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.[37]

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

1) 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.
2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

---

[35] Shinta Kumala Sari dalam skripsinya yang berjudul "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*" (Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2011), 13

[36] Shinta Kumala Sari dalam skripsinya yang berjudul "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*" (Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2011), 13

[37] Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 50

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[38]

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan suatu hal yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal ini sesuai dengan KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:

1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
2) Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.[39]

3. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial tenaga Kerja adalah program publik yang memberikanperlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomitertentu, yang penggunaanya menggunakan mekanisme asuransi sosial.Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebanikewajiban secara pasti (compulsory) bagi pengusaha dan tenaga kerjaberdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai

[38] Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[39]Pasal 4 KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

danpelayanan medis sedang kewajibanya adalah membayar iuran. Program inimemberikan perlindungan bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabatmanusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaanyang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomiyang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwakecelakaan, sakit, hamil, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yangmengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerjadan/atau membutuhkan perawatan medis.[40]

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 1 memberikan pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagaian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Sementara itu Kennet Thomson seorang ahli pada secretariat jendral International Sosial Security Association (ISSA) di Jenewa dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta pada bulan Juni 1980 mengatakan bahwa "Jaminan dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya turunnya sebagaian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan

[40] PT Jamsostek, *Pedoman Pelaksanaan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: PT. Jamsostek, 2008), 1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan keluarga dan anak.[41]

Jaminan sosial sendiri mencakup bidang pencegahan dan pengembangan bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini jika dikaitkan lebih jauh lagi akan menuju apa yang di namakan perlindungan buruh. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai 2 aspek, antara lain;

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi Tenaga Kerja dan keluarga.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiranya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.[42]

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 sebagai pelaksana Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang aturan aturan pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

b. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia

Program JAMSOSTEK kepesertaanya diatur secara wajib melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan pelaksanaanya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial, Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul karena Hubungan Kerja, Dan Peraturan

[41] Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 52

[42] Kansil. *Hukum Perusahaan Indonesia* (Jakarta : PT.Pradnya Pramita, 1995), 179

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menteri Tenga kerja Nomor: PER-12/MEN/VI/2007 Tentang petunjuuk kepesertaan Pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.[43]

c. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan

BPJS (Badan Penyelengaraan Jaminan Sosial) adalah program SJSN yang dikhususkan untuk pelayanan bagi tenaga kerja atau karyawan dalam bentuk jaminan asuransi hari tua. Jadi intinya BPJS (Badan Penyelengaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan fokus untuk jaminan pensiunan bagi para pekerja atau karyawan. BPJS (Badan Penyelengaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah program khusus untuk tenaga kerja atau pegawai,baik pegawai negeri maupun swasta.

BPJS (Badan Penyelengaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan bisa dibilang asuransi hari tua bagi pekerja atau pegawai negeri maupun swasta atau pemegang kartu jamsostek yang lama. Sebelum menjadi BPJS, transformasi PT.JAMSOSTEK dilakukan dalam dua tahap.Tahap pertama adalah masa peralihan PT. JAMSOSTEK (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan berlangsung selama 2 tahun, mulai 25 November 2011 sampai dengan 31 Desember 2013. Tahap pertama diakhiri dengan pendirian BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014. Tahap kedua, adalah tahap penyiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan untuk

[43]PT Jamsostek, *Pedoman Pelaksanaan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: PT. Jamsostek, 2008), 2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian sesuai dengan ketentuan UU SJSN.

Persiapan tahap kedua berlangsung selambat-lambatnya hingga 30 Juni 2015 dan diakhiri dengan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan keempat program tersebut sesuai dengan ketentuan UU SJSN selambatnya pada 1 Juli 2015. Selama masa persiapan, Dewan Komisaris dan Direksi PT Jamsostek (Persero) ditugasi untuk menyiapkan:[44]

1) Pengalihan program jaminan kesehatan Jamsostek kepada BPJS Kesehatan.
2) Pengalihan asset dan liabilitas, serta hak dan kewajiban program jaminan pemeliharaan kesehatan PT Jamsostek (Persero) ke BPJS Kesehatan.
3) Penyiapan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan berupa pembangunan sistem dan prosedur bagi penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian, serta sosialisasi program kepada publik.
4) Pengalihan asset dan liabilitas, pegawai serta hak dan kewajiban PT Jamsostek (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan.

Seperti halnya pembubaran PT ASKES (Persero), pada 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Semua aset dan liabilitas

[44]PT Jamsostek, *Pedoman Pelaksanaan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: PT. Jamsostek, 2008), 3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

serta hak dan kewajiban hukum PT Jamsostek (Persero) menjadi asset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan. Seluruh pasal UU Jamsostek dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian sesuai dengan ketentuan UU SJSN untuk seluruh pekerja kecuali Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI dan POLRI. [45]

[45] PT Jamsostek, *Pedoman Pelaksanaan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: PT. Jamsostek, 2008), 4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ketiga tentang metode penelitian yang memaparkan tujuh bagian meliputi, jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data. Paparan lebih lengkapnya sebagai berikut.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris atau *law field research* dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi di lapangan atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di lapangan dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah yang ditelaah berdasarkan perundang-undangan.[46]Kajian hukum dalam penelitian ini bertitik tumpu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan mengenai objeknya adalah di dinas ketenagakerjaan Kabupaten Blitar.

[46] Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 16

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Pendekatan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, maka penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif pada dasarnya berarti, penyorotan terhadap masalah serta usaha pemecahannya, yang dilakukan dengan upaya-upaya yang didasarkan pada pengukuran yang memecahkan obyek penelitian ke dalam unsur-unsur tertentu untuk kemudian ditarik suatu generalisasi yang seluas mungkin ruang lingkupnya. Pendekatan kualitatif sebenarnya merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan juga perilakunya yang nyata. Yang diteliti dan dipelajari adalah obyek penelitian yang utuh[47]. Hal ini bertujuan untuk dapat diperolehnya data kualitatif yang merupakan sumber data dari deskripsi yang luas, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup setempat. Dengan demikian alur peristiwa secara kronologis, menilai sebab-akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.

Dalam penelitian kualitatif yang sudah dijelaskan, penulis akan mengumpulkan data lapangan melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara yang diperoleh dari berbagai sumber. Yang mana dalam hal ini penulis mewawancarai 1 pegawai dari hubungan industrial dinas ketenagakerjaan dan 1 dari petugas pengawas ketenagakerjaan.

[47]Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Remaja Rosdakarya: Bandung, 2007), 2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

D. Metode Pengambilan Sampel

Populasi diartikan sebagai keseluruhan atau himpunan objek dengan karakter yang sama. Jadi populasi adalah seluruh objek, seluruh individu, seluruh gejala atau seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti. Dalam Penelitian yang menjadi populasi adalah pegawaidinas ketenagakerjaan Kabupaten Blitar dan petugas pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Blitar.

Suatu penelitian tidak mungkin dapat dilakukan terhadap semua populasi yang menjadi objek penelitian, oleh karena itu agar penelitian dapat dilakukan perlu ditempuh cara-cara tertentu dengan mereduksi objek pengkajian atau penyelidikannya agar penelitian tersebut dapat dilakukan, untuk itu diambil beberapa atau sebagian saja yang dapat dianggap representatif terhadap atau mewakili populasi. Cara demikian disebut dengan sampling dan objek dari populasi yang diambil tersebut disebut dengan sampel.

Berkenaan dengan hal tersebut yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah kasi syarat kerja dan kelembagaan dinas ketenagakerjaan kabupaten Blitaryang juga termasuk sie di bidang hubungan industrial dan Petugas Pengawas Ketenagakerjaan wilayah Kabupaten Blitar dan sekitarnya. Alasan Peneliti memilih bidang hubungan industrialdan tenaga pengawas wilayah Kabupaten Blitar dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sekitarnya tersebut karena memang menurut peneliti keduanya sudah cukup mewakili atau representatif dari populasi semua pegawai di dinas ketenagakerjaan Kabupaten Blitar dan seluruh petugas pengawas di lingkungan kerja Kabupaten Blitar.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti disini adalah *purposive sample*, yakni metode pengambilan sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan struktur penelitian, dimana pengambilan sampel dengan mengambil sampel pegawai yang dipilih penulis menurut ciri-ciri dan karakteristik tertentu.[48] Karakterisitik dan ciri-ciri sample yang dipilih oleh peneliti adalah pegawai dinas ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Blitar yang harus berhubungan kerja secara langsung dengan perusahaan di Kabupaten Blitar.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder.[49]

a) Data Primer

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil empiris yang dilakukan di dalam masyarakat.Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan pejabat yang berwenang yaitu Bapak Achmad Cholik selaku Kasi Syarat Kerja Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar,dan Bapak Siswanto salah satu petugas pengawas norma kerja di Kabupaten

[48]Djarwanto, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1998), 15
[49]Collen Kristl Pauwels, Linda K. Fariss, Keith Buckley, Legal Research: Traditional Sources, New Technologies (USA: Phi Delta Kappa International, 1999),3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Blitar, dan kajian yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang di luar penyusun sendiri melalui studi kepustakaan, buku, literatur, surat kabar, dokumen, Peraturan Perundang-undangan, laporan, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis yaitu tentang pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengawasan perlindungan hak tenaga kerja.Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari masyarakat melainkan dari bahan dokumen, peraturan perundang-undangan, laporan, arsip, literatur dan hasil penelitian lainnya yang mendukung sumber data primer. Peraturan perundang-undangan yang terkait adalah:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan di Seluruh Indonesia.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data, penulis menggunakan teknikpengumpulan data sebagai berikut :

a) Studi Lapangan / Wawancara

Teknik pengumpulan data ini dengan cara penulis terjun langsung kelokasi penelitian dengan tujuan memperoleh data yang dikehendakidan lengkap dengan cara mengadakan wawancara dengan pihak-pihakyang terkait seperti pejabat stuktural dan pegawai pengawasketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yangberkompeten dalam pengawasan ketenagakerjaan.Wawancara adalahpercakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh duapihak, yaitu pewawancara *(interviewer)* yang mengajukanpertanyaan dan yang diwawancarai *(interviewee)* yang memberikanjawaban atas pertanyaan itu.[50] Dalampenelitian ini, peneliti melakukan wawancara (*interview)* denganinforman atau responden yaitu Bapak Achmad Kholik selaku Kepala sie syarat kerja dan kelembagaan yang termasuk dalam hubungan industrialdan Bapak Siswanto selaku pengawas norma kerja wilayah kabupaten Blitar.

[50]Amiruddin, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), 270

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu suatu pengumpulan data dengan caramenginventarisasi dan mempelajari peraturan perundang-undangan,buku-buku, tulisan-tulisan, dan dokumen-dokumen lainnya yangberhubungan dengan masalah yang penulis teliti. Disini penulis menggunakan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun perorangan.[51] Dokumentasi pada penelitian ini adalah berupa pengambilan gambar atau foto peneliti dengan para narasumber wawancara, untuk memperkuat hasil penelitian.

G. Metode Pengolahan Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Dari rumusan di atas dapatlah kita tarik garis besar bahwa analisis data bermaksud untuk mengorganisasikan data. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data di atas, maka peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis secara *kualitatif*.

[51]Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 2005) , 35

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Analisis*kualitatif* merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.[52]

Setelah berbagai macam data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka proses selanjutnya adalah mengolah atau menganalisis data. Tujuannya adalah agar memperoleh data yang terstruktur, baik, dan sistematis.

[52]Rony Hanitijo, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimeter*, (Jakarta: Ghalis, 1994), 57

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini menyajikan butiran paparan data temuan penelitian dan hasil penelitian, berikut pemaparannya.

1) Deskripsi Obyek Penelitian

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No 7 Blitar yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan organisasi perangkat daerah yang melaksanakan dua urusan, yaitu urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar mempunyai tugas dan tanggungjawab besar bagi keberhasilan pembangunan di Kabupaten Blitar dalam rangka pencapaian visi misi Kepala Daerah periode 2016-2021. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menjadi salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mendapat tugas dalam pencapaian misi ke-1 yaitu "Meningkatkan taraf kehidupan masyarakat."[53]

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1) Penyusunan rencana program dibidang penyaluran/ penempatan tenaga kerja dan mobilitas penduduk.

[53] Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Pelaksanaan pembinaan penyaluran/penempatan tenaga kerja, pengurusan transit dan pengangkutan calon transmigran.
3) Pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja, calon transmigran dalam rangka meningkatkan produktivitas.
4) Pelaksanaan pengawasan dibidang ketenagakerjaan meliputi hubungan industrial dan persyaratan kerja serta melakukan pemantauan proses pelaksanaan program transmigrasi.
5) Penertiban perijinan yang menyangkut usaha ketenagakerjaan.
6) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap PJTKI dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.
7) Perlindungan keselamatan dan kesehatan ketenagakerjaan.
8) Fasilitasi pemberian pekerjaan, kesejahteraan buruh dan tenaga kerja melalui JAMSOSTEK dan Jaminan sosial lainnya
9) Pengelolaan ketatausahaan dibidang ketengakerjaan dan transmigrasi.
10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.[54]

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam menjalankan fungsinya juga mempunyai beberapa pelayanan untuk masyarakat termasuk seperti pelayanan kartu tanda pencari kerja dengan prinsip cepat, mudah dan tanpa adanya pungutan biaya ataupun pelayanan untuk penempatan pencari kerja ke luar negeri. Terdapat juga pelayanan bidang hubungan industrial dan syarat kerja (HUBINSYAKER) yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dibidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja yang

[54] Dokumen Resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meliputi menyiapkan dan mengolah data dalam rangka penetapan kebijakan dan penyusunan pedoman serta petunjuk teknis bidang hubungan industrial dan syarat kerja.Selanjutnya Pelayanan Bidang Transmigrasiyangmempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagaian yang meliputi pelaksanaan pendataan, pengolahan data, penyimpanan informasi ketransmigrasian dan penyelenggara transmigrasi.[55]

2) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan formal. Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat yang berwenang. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan pejabat dengan kewenangan secara formal untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.[56]

Berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi wewenangpemerintah kabupaten atau kota melalui dinas-dinas terkait khususnya Dinas Ketenagakerjaan menimbulkan masalah setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang termaktub dalam pasal 8 bahwa "Pembinaan dan pengawasan oleh Pemerintah Pusat terhadap

[55] Dokumen resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
[56] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota menjadi tugas dan tanggungjawab Propinsi dalam hal ini pelaporannya ke Gubernur."

Tabel 2
Perbedaan Kewenangan Pengawasan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014[57]

No	Telaah Perbandingan	UU No 32 Tahun 2004	UU No 32 Tahun 2014
1.	Kewenangan Provinsi dan Kabupaten/ Kota	**Kewenangan Provinsi**: a. perencanaan dan pengendalian pembangunan; b. perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; c. penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; d. penyediaan sarana dan prasarana umum; e. penanggulangan masalah sosial lintas kabupaten/kota; f. pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota; g. urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. **Kewenangan Kabupaten/ Kota:** a. perencanaan dan pengendalian pembangunan b. perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; c. pelayanan bidang ketenagakerjaan; d. urusan wajib lainnya yang diamanatkan	**Kewenangan Propinsi:** a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah kabupaten/kota c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi **Kewenangan Kabupaten/ Kota:** a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya dalam Daerah kabupaten/kota; c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih

[57] UU No 32 Tahun 2004 dan UU No 23 Tahun 2014

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		oleh peraturan perundang-undangan.	efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.
2.	Pembinaan dan Pengawasan	a. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dilakukan oleh gubernur terhadap menteri, menteri teknis dan kepala lembaga non kementerian b. Pembinaan dan pengawasan terhadap terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh bupati/ walikota.	a. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dilakukan oleh menteri, menteri teknis dan kepala lembaga non kementerian b. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.

Tanggapan dari pegawai Dinas Tenaga Kerja setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 di bulan Januari 2017, berikut tanggapannya. Pendapat Bapak Achmad Choliq selaku Kasi Syarat Kerja dan Kelembagaan terhadap perubahan pengawasan ketenagakerjaan:

> *"Masalah yang muncul adalah ketika koordinasi dari petugas pengawas ketenagakerjaanke pegawai bidang hubungan industrial sudah tidak dalam satu tanggungjawab lagi adalah dalam hal bertambah panjangnya administrasi yaitu ketika dinas ketenagakerjaan membutuhkan pegawai pengawas maka harus surat menyurat dulu ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi dan begitupun sebaliknya. Karena pelaporan petugas pengawas ke Propinsi maka jika terjadi sesuatu hal seperti yang berhubungan dengan hubungan industrial perusahaan maka Dinas Ketenagakerjaan Propinsi melakukan surat menyurat ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota untuk menyelesaikan kasus/ sengketa hubungan industrial di perusahaan yang berada diwewenang Dinas*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota tersebut. Yang sebelum berlakunya Undang-Undang tersebut koordinasi hanya dilakukan melalui lisan.[58]

Dalam Undang-Undang Pasal 14 Sub b Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah bahwa yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota termasuk bidang perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang yang selanjutnya ditindaklanjuti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota sudah dicabut sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai urusan Pemerintahan yang semula telah dibagi antara Pemerintah Pusat, Daerah Provinsi, dan Daerah Kabupaten/Kota yang mana pembagian urusan pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Pemerintah ini cenderung seimbang karena ketiganya memiliki kewenangan yang serupa. Perbedaannya hanya nampak pada skala atau ruanglingkupnya. Urusan berskala kabupaten/kota menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota, urusan berskala provinsi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi, dan urusan berskala nasional menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pembagian urusan Pengawasan Ketenagakerjaan cenderung berat sebelah. Kewenangan yang ada pada Pemerintah Pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personil. Kewenangan yang ada pada Daerah Provinsi adalah penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sedangkan Daerah Kabupaten/Kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan

[58] Achmad Cholic, wawancara (Blitar, 29 Oktober 2018)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pengawasan Ketenagakerjaan. Jadi, urusan Pengawasan Ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar di semua tingkatan pemerintahan, saat ini penyelenggaraannya dipusatkan ke Pemerintah Daerah Provinsi.[59]

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No.81 *Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce* (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) mengatur bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol Pemerintah Pusat. Hal ini sudah jelas bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan semestinya merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Ini artinya, kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan ada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.[60]

Saat ini proses koordinasi antara petugas pengawas ketenagakerjaan dengan bidang hubungan industrial setelah adanya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjadi lebih berbelit terutama masalah administrasi. Tegas Bapak Siswanto selaku Pengawas Norma Kerja:

---

[59]Basuki Eka Purnama, "Pengalihan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan ke Pemprov Terus Dilakukan," http://mediaindonesia.com/read/detail/64251-pengalihan-kewenangan-pengawasan-ketenagakerjaan-ke-pemprov-terus-dilakukan diakses tanggal 24 November 2018

[60] Shinta Kumala Sari dalam skripsinya yang berjudul "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*" (Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2011), 25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, jika petugas pengawas menemukan hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh pegawai hubungan industrial atau ada pelaporan yang berkaitan dengan hubungan industrial mereka menyampaikan secara lisan karena pertanggungjawaban masih dalam satu kendali yaitu ke Bupati/Walikota. Akan tetapi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 petugas pengawas harus melaporkan ke Propinsi. Jika ada hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh hubungan industrial maka Dinas Ketenagakerjaan Propinsi akan memberikan pemberitahuan melalui surat yangditujukan ke dinas ketenagakerjaan kabuppaten/kota. Begitupun sebaliknya jika dari bidang hubungan industrial ataupun perusahaan membutuhkan pengawasan maka mereka secara administrasi surat-menyurat yang ditujukan ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi. Dan untuk pengenaan sanksi terkait pelanggaran norma kerja tidak bisa langsung dilaksanakan oleh dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota."[61]

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tatacara Pengawasan bahwasannya disebutkan di dalam pasal 4 kegiatan pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Perencanaan ketenagakerjaan disusun setiap tahun dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang memuat kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Petugas pengawas ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja yang disusun setiap bulan dan mengacu pada rencana kerja pimpinan unit kerja pengawasanketenagakerjaan. Setiap bulan petugas pengawas wajib melaporkan pengawasannya kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan paling lambat ditanggal 25.

Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelaksanakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:

[61] Siswanto, wawancara (Blitar, 26 November 2018)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan;
b. Represif non yustisial, yaitu upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaandalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian; dan
c. Represif yustisial, yaitu upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan.[62]

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan didasarkan pada rencana kerja yang telah dibuat dan pelaksanaannya didasarkan atas perintah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Sebelum pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan di perusahaan, mereka harus memberitahukan terlebih dahulu ke pengusaha kecuali apabila petugas pengawas ketenagakerjaan mempertimbangkan sesuatu hal yang bisa menjadi penghalang untuk melaksanakan tugasnya. Petugas pengawas juga diperbolehkan untuk melakukan pengawasan diluar rencana kerja apabila ada pengaduan dari pekerja/ buruh, pengusaha, serikat buruh, asosiasi pengusaha ataupun pengaduan dari masyarakat sekitar perusahaan. Dalam melakukan pengawasan petugas pengawas berhak meminta keterangan dari pengusaha, pekerja/buruh, pengurus organisasi pengusaha, pengurus serikat buruh, ahli K3, dan pihak-pihak yang terkait. Dalam mengambil keterangan petugas pengawas harus menuliskan berita acara pengambilan keterangan yang di tanda tangani oleh pengawas ketenagakerjaan dan pihak yang diperiksa.

[62] Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selanjutnya pelaporan ketenagakerjaan terdiri dari laporan pengawas ketenagakerjaan dan laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Laporan pengawas ketenagakerjaan meliputi kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Sedangkan laporan unit kerja meliputi data umum ketenagakerjaan, rekapitulasi hasil kegiatan pengawas ketenagakerjaan, capaian kegiatan pengawas ketenagakerjaan, dan hal-hal yang diperlukan. Selanjutnya laporan unit kerja mempertanggungjawabkannya ke Direktur Jendral, Gubernur dan Menteri Ketenagakerjaan setiap 3 bulan sekali atau sewaktu-waktu dibutuhkan.

Berkaitan dengan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja merupakan suatu masalah yang sering terjadi di lingkungan perusahaan. Padahal hak-hak pekerja perihal yang sangat penting karena menyangkut perlindungan kerja terhadap pengusaha. Pandangan ini memberikan arahan bahwa terpenuhinya hak-hak pekerja harus diperhatikan sedini mungkin. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah manajemen pengawasan khusus untuk menanganinya. Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa:

> "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan"

Pemenuhan hak tenaga kerja terutama pemenuhan hak akan jaminan sosial bukan saja tugas dari perusahaan akan tetapi juga fungsi pemerintah untuk mengawasi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagai Lembaga Teknis Pemerintah yang tugas pokoknya membantu Menteri Tenaga Kerja di Bidang Ketenagakerjaan berkewajiban memberi gambaran deskriptif menegenai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pemenuhan hak pekerja demi tercapainya perlindungan kerja. Akan tetapi wewenang yang bisa dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar hanya dalam pembinaan atau sosialisasi kepada perusahaan dan tenaga kerja tentang pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau yang sekarang disebut BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel Perbandingan Hasil Capaian Pelaksanaan BPJSKetenagakerjaandari Tahun 2015,2016,2017:[63]

Tabel 3
Hasil Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan

INDIKATOR	2015	2016	2017
	Jumlah peserta Jamsostek tahun (n) – Jumlah Peserta Jamsostek tahun (n-1)/ Jumlah Peserta Jamsostek (n-1) X 100%		
Presentase pekerja/ buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK	57 % dari 597.639 jumlah pekerja.	57,50 % dari 621.342 jumlah pekerja.	58 % dari 638.135 jumlah pekerja.

Dari tabel tersebut yang terhitung jumlah tenaga kerja dengan data terakhir mulai tahun 2015 hingga 2017 berkisar 399 jumlah perusahaan, bisa diketahui bahwa dalam hal ini pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pemenuhan hak jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Blitarbelum terlaksana dengan maksimal. Karena menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan atau yang sebelumya disebut dengan Jamsostek wajib didaftarkan atas seluruh pekerjanya. Memang dari tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan dengan 0,5% dan di tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami kenaikan 0,2% akan tetapi kenaikan ini sangat minim sekali perkembangannya dari tahun ke tahun.

[63] Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) **Hambatan-Hambatan Dan Upaya-Upaya yang Dihadapi dalam Melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014**

Dalam perkembangannya, pengawasan ketenagakerjaan sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah dilakukan disetiap lingkungan pemerintah daerah yang meliputi Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota, Pemerintah Daerah Propinsi, dan Pemerintah Pusat yang mana memiliki wewenang sesuai dengan lingkup daerahnya. Diharapkan setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bisa meningkatkan kerjasama kementerian dan Pemerintah Propinsi akan mengembalikan profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan di daerah agar dapat bekerja secara maksimal.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya perubahan wewenang pengawasan mengalami hambatan. Yakni sebelum diaturnya pasal 8 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerahyang bunyinya bahwa pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Daerah terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintah oleh Daerah Kabupaten/ Kota telah menjadi wewenang Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat dan ditindaklanjuti dalam Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, proses koordinasi petugas pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota dengan hubungan industrial sangatlah mudah dan tidak berbelit. Karena pelaporan dan pertanggungjawabannya masih dalam satu lingkup yaitu kepada Bupati atau Walikota. Petugas pengawas dan petugas hubungan industrial sangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berkaitan karena petugas pengawas sebagai pengumpul data hubungan industrial yang pertanggungjawabannya langsung ke Propinsi dan petugas hubungan industrial sebagai pihak yang langsung menangani permasalahan mengenai hubungan industrial yang pertanggungjawabannya ke Kabupaten/ Kota.

Tanggapan Bapak Achmad Choliq selaku Kasi Kerja dan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar,[64]

> *"Saat ini proses administrasinya semakin panjang karena jika terjadi permasalahan, petugas pengawas melaporkan ke ketua unit pengawasan untuk selanjutnya ke propinsi dan propinsi memberikan disposisi ke koordinator wilayah dan selanjutnya surat menyurat ke dinas ketenagakerjaan. Begitupun juga sebaliknya jika dinas ketenagakerjaan membutuhkan pegawai pengawas juga harus menyurat ke Propinsi untuk selanjutnya disposisi ke Koordinator Wilayah dan selanjutnya menugaskan pegawai pengawasnya."*

Lanjut Bapak Achmad Choliq selaku Kasi Kerja dan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar[65]

> *"Perbedaannya sebelum datangnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan, Dinas ketenagakerjaan jika membutuhkan petugas pengawas spesialis yang dibutuhkan maka dinas ketenagakerjaan menyurat ke dinas ketenagakerjaan lain yang mempunyai tenaga spesialis yang dibutuhkan dan mendanainya. Akan tetapi setelah datangnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan jika dinas ketenagakerjaan dalam 1 Koordinator Wilayah membutuhkan tenaga spesialis yang dibutuhkan langsung menyurat ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota sudah tidak mendanai atau memberikan upah ke pegawai pengawas ketenagakerjaan lagi, karena tugas pengawas ketenagakerjaan sudah tidak dalam satu lingkup Kabupaten/ Kota*

[64] Achmad Cholic, wawancara (Blitar, 29 Oktober 2018)
[65] Achmad Cholic, wawancara (Blitar, 29 Oktober 2018)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melainkan melingkupi beberapa wilayah Kabupaten/ Kota yang sudah ditentukan oleh Propinsi."

Jumlah tenaga pegawai pengawas yang tidak sepadan dengan jumlah perusahaan yang diawasi juga membuat petugas pengawas ketenagakerjaan kewalahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Tegas Bapak Siswanto selaku pengawas norma kerja[66]

> *Di Korwill II sendiri hanya ada 26 Pengawas Ketenagakerjaan yang membawahi 7 Kabupaten/ Kota yaitu Malang, Probolinggo, Lumajang, Trenggalek, Blitar, Tulunganggung dan Batu. Karena lingkup pengawasan setelah diaturnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sudah semakin luas karena tidak hanya melingkupi Kabupaten/ Kota melainkan lingkup wilayah yang sudah ditentukan. Sebelum dterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mana jumlah tenaga pengawas di kabupaten Blitar sebelumnya berjumlah 5 orang dengan lingkup kerja 1 kabupaten[67] dan saat ini jumlah tenaga pengawas hanya mencapai 26 pengawas dan lingkup wilayah kerja melingkupi 7 kabupaten/ kota. Tentunya jumlah yang tidak seimbang, jika dihitung 5/1 dibanding 26/7 maka rasio sebelum dan sesudah adalah 5 : 4.*

Minimnya tenaga pengawas ketenagakerjaan disebabkan oleh sedikitnya peminat karena lamanya pendidikan untuk mencetak tenaga handal dibidang pengawas tenaga kerja ini. Disisi lamanya pendidikan, proses seleksinya yang cukup berat membuat tenaga pengawas sepi peminat.Tidak serta merta hanya dua sebab itu proses pendidikan yang tidak bisa langsung bekerja juga menjadi sebabnya. Setelah pendidikan selesai mereka harus magang dulu beberapa bulan di bagian administrasi. Setelah itu baru jadi petugas pengawas di lapangan. Selain itu juga keputusan adanya seleksi atau pendidikan juga ditentukan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Berbagai hal teknis tentang hal tersebut merupakan kewenangan di

[66] Siswanto, wawancara (26 November 2018)
[67]Renja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kementerian.Daerah hanya memilih dan menugaskan calon tenaga pengawas tersebut ke pusat, terang Danar Rahardian Spesialis Lingkungan Hidup di Korwil II Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dari pemaparan diatas ada 2 hambatan yang dihadapi setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang pertama, bertambah panjangnya koordinasi antara petugas pengawas dan pegawai hubungan industrial dimana petugas pengawas sebagai pengumpul data dan pegawai hubungan industrial sebagai penerima data dan penyelesaian kasus hubungan industrial. Kedua, jumlah tenaga pengawas yang menurut hitungan rasio memang lebih efektif akan tetapi lingkup pengawasannya sangat luas.

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang mana wewenang pengawasan Kabupaten/ Kota berpindah ke Propinsi memang dengan tujuan untuk efisiensinya pengawasan dimana gubernur sebagai wakil pemerintah pusat. Akan tetapi berubahnya kebijakan disisi menginginkan perubahan yang positif juga membawa dampak negative yang tadi sudah disebutkan diatas.

Tanggapan Bapak Achmad Choliq selaku Kasi Kerja dan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar,[68]

> *Semakin panjang dan bertambah lamanya proses administrasi yang menjadi kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota untuk melakukan koordinasi dengan pengawas petugas propinsi,hal ini Dinas Tenaga Kerja berharap kepadaDinas Tenaga Kerja Propinsi untuk adanya koordinator disetiap wilayah bisa dipergunakan untuk membantu administrasi yang ada di Kabupaten/ Kota*

[68] Achmad Cholic, wawancara (Blitar, 29 Oktober 2018)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjut Bapak Achmad Choliq selaku Kasi Kerja dan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar[69]

> *"Juga pengoptimalan terhadap sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja terkait hak-hak mereka juga ditingkatkan untuk mengurangi presentase pelanggaran dibidang ketenagakerjaan."*

Jumlah tenaga pegawai pengawas yang tidak sepadan dengan jumlah perusahaan yang diawasi juga membuat petugas pengawas ketenagakerjaan kewalahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Tegas Bapak Siswanto selaku pengawas norma kerja[70]

> *"Upaya penambahan jumlah pengawas merupakan faktor penting saat ini untuk mengatasi hambatan yang terjadi setelah Undang-Undang itu berlaku. Tujuan Undang-Undang yang mana memindahkan wewenang pengawasan ke propinsi untuk meningkatkan pemantauan terhadap pengawas dan tanpa dibarengi jumlah tenaga pengawas akan tidak seimbang hasilnya."*

Dari tanggapan pewawancara maka disini penulis bisa mengambil kesimpulan atau memaparkan kembali upaya-upaya atau langkah strategis yang semestinya dilakukan untuk meningkatkan Pengawasan Ketenagakerjaan demi Tercapainya Perlindungan Hak Tenaga Kerja terutama hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang sekarang disebut BPJS Ketenagakerjaan.

1) Optimalisasi penangan kasus-kasus pengawasan seperti penyelesaian hubungan industrial.

[69] Achmad Cholic, wawancara (Blitar, 29 Oktober 2018)
[70] Siswanto, wawancara (26 November 2018)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Banyaknya kasus hubungan industrial yang mayoritas disebabkan karena perusahaan tidak memenuhi hak-hak pekerjanya dengan baik merupakan salah satu indikasi lemahnya penangan penyelesaian hubungan industrial disisi lain pengawasan yang kurang maksimal.

Tanggapan Bapak Achmad Choliq selaku Kasi Kerja dan Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar,[71]

> *"Penyelesaian kasus hubungan industrial secara maksimal merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan perlindungan terhadap norma pekerja. Adanya petugas pengawas untuk mengumpulkan data dan adanya pegawai hubungan industrial yang menyelesaikan kasus hubungan industrial melalui pembinaan, yang terpenting tidak sampai pada tahap litigasi. Kalau sudah mencapai tahap litigasi sudah menjadi wewenang Pengadilan Hubungan Industrial."*

Salah satu kasus hubungan industrial adalah kasus-kasus dugaan pelanggaran hak normatif yang sudah dilaporkan pihak pengawas ataupun pekerja. Pelanggaran hak normatif merupakan pelanggaran yang sering terjadi dalam kasus ketenagakerjaan. Pelaporan oleh serikat buruh ataupun petugas pengawas harus segera ditangani sebagai upaya perlindungan kaum buruh.

2) Melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon pegawas ketenagakerjaan serta melakukan pengusulan kepada pemerintah daerah Propinsi Jawa Timur untuk melakukan penambah pengawas ketenagakerjaan khususnya di Korwil II yang relatif sangat sedikit.

Peran petugas pengawas yang sangat penting dalam ketenagakerjaan dan petugas pengawas yang harus mempunyai kompetensi khusus dalam melaksanakan tugasnya, diupayakan pemerintah untuk merekrut kembali petugas pengawas

[71] Achmad Cholic, wawancara (Blitar, 29 Oktober 2018)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ketenagakerjaan dengan melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon petugas pengawas ketenagakerjaan.Petugas pengawas yang masih minim dan kebutuhan akan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan yang masih banyak dibutuhkan peran pemeritah untuk melakukan pelatihan-pelatihan dan merekrut pegawai pengawas demi tercapainya pengawasan ketenagakerjaan yang maksimal. Tugas pengawasan yang maksimal yaitu dengan melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dapat meminimalisir kasus hubungan industrial di perusahaan.

3) Volume sosialisasi atau penyuluhan terhadap perusahaan industri mengenai peraturan perundangan ketenagakerjaan secara terus menerus ditingkatkan.

Supaya kesadaran pemilik atau pemimpin perusahaan benar-benar mengerti tentang arti penting perlindungan tenaga kerja serta implikasi peraturan perundang undangan terhadap perusahaan maka kegiatan penyuluhan atau sosialisasi terkait kewajiban pelaku usaha untuk memberikan hak-hak kepada pekerjanya. Disisi buruh/ pekerja mengerti tentang apa saja yang menjadi hak mereka selama bekerja perlu juga dilakukan penyuluhan kepada pemilik perusahaan untuk meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja terhadap pekerjanya.

4) Unit Kerja Pengawasan agar segera membuat laporan berkala sesuai dengan Ketentuan Pasal 25 Permenaker No 33 Tahun 2016.

Dalam hal pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan khusus atas laporan atau pengaduan masyarakat dan Unit Kerja Pengawasan wajib menginformasikan perkembangan penangannanya kepada pelapor atau kepada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pihak pengadu. Wajib melaporkan perusahaan dan segala isinya secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pemeriksaan atau pengawasan terhadap perusahaan wajib dilaporkan secara berkala sesuai waktu yang ditentukan untuk mengetahui kelayakan perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaannya. Selain petugas pengawas rutin membuat laporan berkala juga intensitas pengawasan ketenagakerjaan terus ditingkatkan terhadap perusahaan-perusahaan industri, karena semakin intensif pengawasan kertenagakerjaan dilakukan, akan semakin dapat meminimalisir terjadi pelanggararan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

Bab kelima sebagaimana penutup yang memaparkan dua bagian, meliputi kesimpulan dan saran. Pemaparan lebih lengkap sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya dalam penelitian ini, maka dapat ditarik tiga kesimpulan

1. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 di bulan Januari 2017 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota sudah tidak memiliki bidang pengawasan ketenagakerjaan karena bidang Pengawasan ketenagakerjaan telah dialihkan ke Dinas Ketenagakerjaan Propinsi. Presentase pelaksanaan peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, hal ini menyimpulkan bahwa berpindahnya pengawasan ke Propinsi tidak berpengaruh negative ke perlindungan tenaga kerja. Terdapat 3 hal yang membedakan dalam pelaksanaan pengawasan ini yaitu yang pertama sebelum Undang-Undang ini berlaku pengawas hanya mempunyai ruang lingkup pengawasan di satu Kabupaten/ Kota dan saat ini petugas pengawas mempunyai lingkup wilayah Korwil yang mana Kabupaten Blitar termasuk kedalam Korwil II. Kedua pelaporan pengawasan sebelum tahun 2017 bertanggungjawab kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota dalam hal ini Bupati, mulai tahun 2017 bertanggungjawab kepada Pemerintah Daerah Propinsi dalam hal ini Gubernur. Yang terakhir proses koordinasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

antara petugas pengawas dan dinas ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota semakin panjang.

2. Persoalan yang dihadapi oleh mereka terkait dengan peraturan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah adalah bagi Dinas Ketenagakerjaan proses administrasi yang semakin panjang. Bagi petugas pengawas karena lingkup pengawasannya juga lebih luas akan tetapi tenaga pengawas masih sangat terbatas sehingga kurang maksimal dalam melakukan pengawasan. Selanjutnyaupaya-upaya atau langkah strategis yang semestinya dilakukan untuk meningkatkan Pengawasan Ketenagakerjaan demi Tercapainya Perlindungan Hak Tenaga Kerja terutama hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yaitu dengan optimalisasi penangan kasus-kasus ketenagakerjaan dan penambahan petugas pengawas ketenagakerjaan.

B. Saran

Berdasarkan tiga kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa rekomendasi yang peneliti ajukan yaitu:

1. Seyogyanya sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar perlu meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang baik dengan pengusaha maupun pekerja tentang pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang sekarang disebut dengan Jamsostek. Hal ini dapat diwujudkan dengan terlebih dahulu melakukan sosialisasi kepada para pemilik perusahaan dan pekerja sebagai pihak-pihak yang terkait dalam suatu hubungan kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tujuan dari sosialisasi ini sendiri adalah untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, dalam hal ini pengusaha dan pekerja dan membantu suksesnya pelaksanaan progam BPJS ketenagakerjaan serta membantu peran pengawas ketenagakerjaan.

2. Seharusnya karena keterbatasan personil dalam segi kuantitas dan kualitas diperlukan adanya penambahan jumlah personil dalam sistem pengawasan dan meningkatkan sumber daya manusia dari segi kualitas dengan mengadakan pembekalan dan pelatihan kepada petugas pengawas secara periodik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Amiruddin. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006.

Asikin, Zaenal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Attamimi, A.Hamid S. *Hukum tentang Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kebijakan, Pidato Purna Bakti*.Jakarta: Fakultas Hukum UI,1993.

Buckley, Keith, Collen Kristl Pauwels, and Linda K. Fariss, , Legal Research: Traditional Sources, New Technologies. USA: Phi Delta Kappa International, 1999.

Djarwanto.*Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1998.

Dokumen Resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

DR. Agusmidah.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*. Bandung: Armico, 2003.

Hanitijo, Rony. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimeter*. Jakarta: Ghalis, 1994.

Husni, Lalu.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Kansil. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta : PT.Pradnya Pramita, 1995.

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

Manulang, Sendjun H.*Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.

PT Jamsostek. *Pedoman Pelaksanaan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja.* Jakarta: PT. Jamsostek, 2008.

Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2017

Simanjuntak, Payaman J. *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Soekamto, Soerjono.*Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 2005.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Wijayanti, Asri. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*. Jakarta: PT. Bima Aksara, 2003.

Yasyari, Faizal. *Tinjauan Yuridis Kewenangan Pemerintah Kota dalam Pemberian Izin Perhotelan*. Makassar : Universitas Hasanuddin, 2012.

B. Jurnal dan Hasil Penelitian

Biahkamilah, Waliyyil Ilmi.“*Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja”, Skripsi.*Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2016.

Danumulyo, Ririn Irawati.“*Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam di Daerah Istimewa Yogyakarta”, Tesis.*Universitas Atmajaya,2015.

Hidayah, Khoirul.*“Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang”, Jurnal.* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,2015.

Sari, Shinta Kumala.“*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*”,*Skripsi*. Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2011.

C. Peraturan Perundang-undangan

UUD 45 Pasal 27 ayat 2

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 76

Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 4 KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh

Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan

D. Website

https://jdih.kemnaker.go.id/pengawasan.html

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Wawancara dengan Bapak Achmad Cholik selaku Kasi Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Wawancara dengan Bapak Siswanto selaku Pengawas Norma Kerja wilayah Korwill II (Kabupaten Blitar)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR

DINAS TENAGA KERJA

Jl. Imam Bonjol No. 7 Telp. (0342) 801407 Blitar

LEMBAR DISPOSISI

Surat dari	: Universitas Islam Negeri Malang	Diterima tanggal	: 22-10-2018
Tanggal Surat	: 19 oktober 2018	Nomor Agenda	: 943
Nomor Surat	: B. 3617 / F. Sy. 1 / TL. 01/10/18	Sifat	:

Perihal :

Penelitian.

- [ ] Sangat Segera
- [ ] Segera
- [ ] Biasa
- [ ] Rahasia

Diteruskan kepada sdr :

- [x] Sekretaris
- [ ] Kepala Bidang Pentalatas
- [x] Kepala Bidang Hubinsyaker
- [ ] Kepala Bidang Pelatihan Kerja Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- [ ] .....
- [ ] .....

- pertimbangan saya

PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR DINAS TENAGA KERJA 24 OKT 2018

Disposisi :

- [ ] Buat tanggapan dan saran
- [ ] Proses sesuai ketentuan
- [ ] Pelajari dan laporkan
- [ ] Laksanakan
- [ ] Koordinasikan, Konfirmasikan
- [ ] Wakili
- [ ] Siapkan Bahan
- [ ] Koreksi / Sempurnakan
- [ ] Monitor / Cari masukan
- [ ] Bicarakan dengan saya
- [ ] Jadwalkan
- [ ] UMP
- [ ] File / Simpan
- [ ] .....

Catatan : 22/10 18

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Perguruan Tinggi dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
Khoirul Hidayah(2015) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang	b. Pengawasan Ketenagakerjaan	c. Terletak pada obyek penelitian d. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan
Waliyyil Ilmi Biahkamilah (2016) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,	Pengawasan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dalam Permasalahan Kecelakaan Kerja	b. Pengawasan Ketenagakerjaan	c. Terletak pada obyek penelitian d. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan
Ririn Irawati Danumulyo (2015) Universitas Atmajaya Yogyakarta	Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam di Daerah Istimewa Yogyakarta	b. Pengawasan Ketenagakerjaan	c. Terletak pada obyek penelitian d. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 2
Perbedaan Kewenangan Pengawasan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014[72]

No	Telaah Perbandingan	UU No 32 Tahun 2004	UU No 32 Tahun 2014
1.	Kewenangan Provinsi dan Kabupaten/ Kota	**Kewenangan Provinsi**: h. perencanaan dan pengendalian pembangunan; i. perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; j. penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; k. penyediaan sarana dan prasarana umum; l. penanggulangan masalah sosial lintas kabupaten/kota; m. pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota; n. urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. **Kewenangan Kabupaten/ Kota:** e. perencanaan dan pengendalian pembangunan f. perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; g. pelayanan bidang ketenagakerjaan; h. urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.	**Kewenangan Propinsi:** e. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota f. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah kabupaten/kota g. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota h. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi **Kewenangan Kabupaten/ Kota:** e. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota f. Urusan Pemerintahan yang penggunanya dalam Daerah kabupaten/kota; g. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau h. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.

[72] UU No 32 Tahun 2004 dan UU No 23 Tahun 2014

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.	Pembinaan dan Pengawasan	c. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dilakukan oleh gubernur terhadap menteri, menteri teknis dan kepala lembaga non kementerian d. Pembinaan dan pengawasan terhadap terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh bupati/ walikota.	c. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dilakukan oleh menteri, menteri teknis dan kepala lembaga non kementerian d. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3
Hasil Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan

INDIKATOR	2015	2016	2017
	Jumlah peserta Jamsostek tahun (n) – Jumlah Peserta Jamsostek tahun (n-1)/ Jumlah Peserta Jamsostek (n-1) X 100%		
Presentase pekerja/ buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK	57 % dari 597.639 jumlah pekerja.	57,50 % dari 621.342 jumlah pekerja.	58 % dari 638.135 jumlah pekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

CURRICULUM VITAE

Firda Aulia Rokhmah

Contact

+62 812-7874-7157

firdauliaa98@gmail.com

firdauliaa_

BASIC SKILL

MS. OFFICE

BAHASA INGGRIS

PROFIL

Tempat Tanggal Lahir: Blitar, 16 Agustus 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dsn Balong Rt 03/Rw 02, Butun, Gandusari,Blitar

Agama : Islam

PENDIDIKAN

2004-2010

Mi Miftahul Falah Butun, Gandusari, Blitar

2010-2013

MTs Negeri Tsanawiyah Gandusari, Blitar

2013-2015

MAN Denanyar, Jombang

EXPERIENCE

PENGADILAN NEGERI BLITAR

Jl. Imam Bonjol No.68, Gedog, Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137

Magang Bulan Desember 2017- Januari 2018

PENGADILAN AGAMA SURABAYA

Jl. Ketintang Madya VI No.3, Jambangan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60232

Magang Bulan Juli 2018

KANTOR ADVOKAT YAYAN RIYANTO

JLKawi No.29 Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG