

JURNAL  
PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP KEWAJIBAN PERUSAHAAN  
UNTUK MENGIKUTSERTAKAN PEKERJA DALAM PROGRAM JAMINAN  
KECELAKAAN KERJA

(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo)

ARTIKEL ILMIAH  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan  
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

FITRI APRILIAWATI PUTRI

105010107111103



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2015

PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP KEWAJIBAN PERUSAHAAN  
UNTUK MENGIKUTSERTAKAN PEKERJA DALAM PROGRAM JAMINAN  
KECELAKAAM KERJA (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo)

Fitri Apriawati Putri, Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H, MH, Ratih Dheviana Puru  
HT, S.H, LLM  
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya  
Email : [Fitri\\_putri99@yahoo.com](mailto:Fitri_putri99@yahoo.com)

ABSTRAK

Dalam penelitian ini memfokuskan pada pembahasan tentang pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja. Belum terpenuhinya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, dan masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo terdapat 301 perusahaan dan hanya 151 perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja serta terdapat 24.516 pekerja/buruh dan hanya 11.221 pekerja/buruh di Kota Probolinggo yang menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja. Dalam berlakunya ketentuan tersebut terdapat pengawas yang bertugas untuk mengawasi perusahaan yang tidak menjalankan aturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun sementara itu pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo hanya berjumlah lima orang dan harus mengawasi sebanyak tiga ratus satu perusahaan.

Kata Kunci: Pengawasan, Kewajiban Perusahaan, Jaminan Kecelakaan Kerja.

This research focuses on the discussion of the execution supervision against the company's obligation to involve workers in work accident security. The unfulfilled workers' rights to get an insurance in working, and there are some companies which have not enroll yet their workers to the health insurance especially for working accident. Based on the data which is derived from Probolinggo government, there are 301 companies and only 151 companies enroll their workers to the health insurance and there are 24.516 workers and only 11.221 workers in Probolinggo become the members of social insurance for working. Based on the fact above, there are supervisors who works to controlling the company which do not obey the rule of labor law. Yet, the supervisor in Probolinggo are only five people and they have to monitor three hundreds and one of companies.

Key Word: Controlling, the Company's Obligation, Work Accident Security.

## A. PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia telah mengatur mengenai hak-hak warga negara dalam hal pekerjaan, yang diatur pada, *pertama*, pasal 27 ayat(2), “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” *Kedua*, pasal 28 D ayat (1), “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja juga telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan ketenangan kerja.

Untuk menjamin agar hak-hak dasar pekerja/buruh terpenuhi salah satunya seperti mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan menjamin kesejahteraan pekerja seperti memberikan jaminan sosial tenaga kerja, maka pemerintah mengeluarkan peraturan yang mewajibkan untuk setiap perusahaan mengikutsertakan pekerjajnya dalam program jaminan kecelakaan kerja yang tertuang dan diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Namun seiring dengan berkembangnya jaman dan bertambahnya waktu, dari tahun ke tahun jumlah perusahaan semakin meningkat. Akan tetapi dengan meningkatnya perusahaan tidak diiringi dengan kepatuhan perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Tidak kepatuhan dan tidak kedisiplinan perusahaan inilah yang mengakibatkan program jaminan kecelakaan kerja dirasa kurang efektif untuk dilaksanakan sebab tidak ada kesadaran dari perusahaan untuk mematuhi peraturan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo ada sebanyak 301 perusahaan dan hanya 151 perusahaan yang mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan jumlah

tenaga kerja di kota probolinggo sebanyak 24.516 orang dan hanya 11.221 orang yang menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja.<sup>1</sup>

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa masih ada perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja/buruhnya kedalam program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja yang sebenarnya merupakan kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini jelas melanggar ketentuan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Seperti yang diatur Pada pasal 3 ayat (2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Serta pada pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah dijelaskan bahwa Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja. Apabila pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (2) dan pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka akan diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan ijin usaha.

Pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tersebut diperlukan adanya pengawasan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut diatur dalam pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketengakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Peran pengawas dibidang ketenagakerjaan dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk selalu

---

<sup>1</sup> prasurvey, wawancara dengan Bapak Ainul Yaqin, St., Msi, Tanggal 4 Maret 2014, Pukul: 10.00 WIB.

mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja tersebut khususnya jaminan sosial tenaga kerja, dengan diiringi banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Kota Probolinggo.

Hal tersebut diatas membuat peneliti ingin meneliti lebih jauh bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja, yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya dalam mengawasi kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan kecelakaan kerja apakah menemui hambatan, padahal dengan adanya jaminan kecelakaan kerja akan menguntungkan semua pihak terutama perusahaan. Melalui program jaminan sosial tenaga kerja selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja?
2. Apa kendala yang dihadapi dan apa upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Probolinggo dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja?

Jenis data yang digunakan penulis adalah:

- a. Data primer diperoleh dari hasil penelitian ini adalah hasil wawancara dengan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo. Dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut :
  - a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - b. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- b. Data Sekunder diperoleh dari studi pustaka atau penelusuran kepustakaan (*library research*) yang mendukung data primer.<sup>2</sup> Antara lain dokumen resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, buku-buku, hasil penelitian berwujud laporan, dan sebagainya.

Teknik memperoleh data dalam penelitian yaitu dengan melakukan penelitian lapangan. Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara terarah (*directive interview atau indirect interview*) dengan memperhatikan<sup>3</sup>.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, pengusaha dari seluruh perusahaan di Kota Probolinggo, dan seluruh pekerja di Kota Probolinggo. Sampel responden dalam penelitian ini : Dua orang pegawai bidang pengawas ketenagakerjaan dan pegawai seksi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, Satu orang Kepala bidang pengawas ketenagakerjaan, Satu orang pegawai seksi persyaratan dan

---

<sup>2</sup> Amiruddin dan Zainal Askin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 30.

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, **Pengantar penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986, hlm 229.

kesejahteraan pekerja, Dua orang pekerja di Kota Probolinggo, Enam orang pengusaha di Kota Probolinggo. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah dua belas orang.

Teknik Analisis Data dalam penulisan skripsi ini menggunakan Metode deskriptif analisis kualitatif yang digunakan dalam menganalisa data yang telah didapat dalam penelitian ini.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo

Dasar hukum dalam pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah peraturan daerah (perda) Kota Probolinggo nomor 4 tahun 2012. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang Tenaga Kerja.

#### 2. Dasar Hukum Pengawasan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 32 menyebutkan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. dan berdasarkan pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penegakan hukum ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggung jawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan. Didalam menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja dibutuhkan pengawasan ketenagakerjaan dari Institusi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk menjamin terlaksananya dan di patuhinya Undang-Undang yang terkait dengan ketenagakerjaan oleh semua pihak terkait. Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan sebagai berikut : Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang

Nomor 23 Tahun 1948 tentang pengawasan Perburuhan, undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang pengesahan ILO Convention Nomor 81 (Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

### 3. Pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja

Pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja menggunakan beberapa cara yaitu pengawasan langsung dengan mengunjungi tempat tertentu seperti perusahaan dan melakukan pemeriksaan, pengecekan secara langsung terhadap obyek yang berada di perusahaan untuk diawasi. Untuk melakukan pengawasan secara langsung, pegawai pengawas melaksanakan tugasnya dengan secara langsung mengunjungi perusahaan-perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaksana di lapangan mempunyai wewenang untuk melakukan pemeriksaan dan memberikan sanksi apabila ditemukan kecurangan dan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan mengenai jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Pengawasan tidak langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan berinteraksi dan berkomunikasi dengan serikat pekerja yang berada di seluruh kota Probolinggo, dengan cara

pada saat tertentu Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo mengadakan komunikasi pertemuan antara serikat pekerja dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo. Pengawasan preventif Adapun pengawasan preventif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo dengan mengadakan penyuluhan dan pembinaan kepada pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh sebelum diterapkannya program jaminan kecelakaan kerja. Pengawasan represif Kegiatan pengawasan represif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah dengan memberikan tindakan berupa pemberian teguran, sanksi, dan perbaikan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja. Tindakan pemberian teguran, sanksi, dan perbaikan ini harus sesuai dengan aturan yang berlaku dimana pelanggaran yang dijumpai dari hasil pengawasan terlebih dahulu harus mendapat peringatan tertulis atau nota pemeriksaan. Serta terdapat mekanisme dalam pengawasan terdapat beberapa tahap seperti pemeriksaan pertama, pemeriksaan kontrol/berkala, dan pemeriksaan khusus.

#### 4. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja

Pelaksanaan pengikutsertaan jaminan kecelakaan kerja pada hakikatnya adalah wajib bagi setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh. Pengikutsertaan yang harus dilakukan oleh perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 orang atau lebih, atau membayar gaji sebesar Rp.1.000.000,00 ( Satu Juta Rupiah) atau lebih. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo tiga tahun terakhir tercatat telah terjadi sebanyak 836 kasus kecelakaan kerja yang terjadi di wilayah Kota Probolinggo. Berikut tabel yang berisikan jumlah kecelakaan kerja di wilayah Kota Probolinggo dengan jumlah tenaga kerja yang diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja.

**Tabel 3**

**Jumlah Kecelakaan Kerja dibandingkan dengan Jumlah Tenaga Kerja**

No	Jumlah kecelakaan kerja per tahun				Jumlah Tenaga Kerja	
	2011	2012	2013	2014	Wajib	Terdaftar
1.	244	315	247	95	24.607	11.221

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, Data diolah 2014*

Berdasarkan tabel diatas kecelakaan kerja yang terjadi dikota probolinggo tiga tahun terakhir tergolong cukup tinggi, namun dengan tingginya angka kecelakaan kerja di Kota Probolinggo tidak diimbangi dengan kesadaran perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam jaminan kecelakaan kerja,

5. Faktor Penghambat dan Upaya yang dilakukan Pengawas dalam melakukan Pengawasan.

Menurut tolak ukur efektifitas hukum soerjono soekanto antara lain sebagai berikut:

- a. Substansi hukum

Dalam penelitian ini membahas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 181 menyatakan bahwa :

“pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 176 wajib: a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.”

Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan.”

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 181 tentang Ketenagakerjaan tersebut, tidak terdapat sanksi yang mengatur untuk penyalahgunaan kewenangannya sebagai pegawai pengawas. Pada peraturan pelaksana Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tidak mengatur mengenai sanksi untuk pegawai pengawas, apabila pegawai pengawas melanggar pasal 181 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak adanya sanksi yang mengatur pada pasal 181 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadikan peraturan tersebut menjadi tidak efektif.

b. Struktur hukum atau aparat penegak hukum

Struktur hukum atau aparat penegak hukum yakni Sumber Daya Manusia, yang dimaksudkan adalah pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo. Dengan kuantitas jumlah pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo yang terbatas apabila dibandingkan dengan jumlah keseluruhan perusahaan yang berada di Kota Probolinggo maka membuat pengawasan yang dilakukan ini tidak berjalan dengan baik.

Dikarenakan jumlah pegawai pengawas yang hanya 5 orang dengan jumlah perusahaan yang mencapai 301 perusahaan membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya bisa mengawasi beberapa perusahaan saja, dengan demikian ada beberapa perusahaan yang terlewat untuk diawasi dalam setiap bulannya, Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam mengatasi hambatan adalah dengan minimnya jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan, pegawai pengawas mengikuti pelatihan dan bimbingan untuk pegawai pengawas agar lebih bisa memaksimalkan kinerjanya untuk melakukan pengawasan.

c. Kultur hukum atau budaya hukum masyarakat,

Yang menjadi penghambat dalam kultur hukum atau budaya hukum masyarakat adalah perusahaan dan pekerja/buruh. Perusahaan mempunyai kesadaran yang kurang untuk mematuhi terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Tidak hanya perusahaan berskala kecil yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruhnya namun perusahaan yang tergolong sedang dan besar pun tidak mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Berikut tabel yang menunjukkan bahwa perusahaan berskala besar dan berskala sedang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja.

**Tabel 4**

**Daftar jumlah perusahaan di Kota Probolinggo berskala kecil, sedang, dan besar yang tidak mengikutsertakan pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja.**

No.	Jumlah Perusahaan			Jumlah Perusahaan	
	Perusahaan Kecil	Perusahaan Sedang	Perusahaan Besar	Wajib	Terdaftar
1.	189	78	34	301	151

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, data diolah 2014*

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa meskipun perusahaan yang berskala sedang dan tergolong berskala besar pun tidak mengikutsertakan pekerjaanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Selanjutnya Pekerja/buruh, kurangnya pengetahuan mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dimiliki oleh sebagian pekerja/buruh mengakibatkan terhambatnya pengawasan yang baik, sebagian dari pekerja/buruh tersebut kurang memahami bahwa mereka mempunyai hak dalam bekerja seperti hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja seperti yang sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Upaya yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam mengatasi adanya hambatan dari pengusaha dan pekerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo mengambil langkah dengan

mengadakan pembinaan yang ditujukan untuk pengusaha dan pekerja dilakukan rutin setiap satu tahun sekali. Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam melakukan upaya nya agar maksimal bekerja sama dengan PT. Jamsostek untuk melakukan pembinaan, pembinaan ini dilakukan bertujuan untuk agar pengusaha dan pekerja itu mengetahui hak dan kewajiban mereka masing-masing agar mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku. Berikutnya aparat yakni dari pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya bersifat pasif, selain dari tugasnya untuk melakukan pengawasan ke perusahaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya menunggu laporan dari serikat pekerja/buruh, pekerja, maupun pengusaha. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, mengupayakan untuk seluruh pegawai pengawas bersifat aktif dengan melakukan pertemuan dengan serikat pekerja/buruh untuk membicarakan masalah ketenagakerjaan.

d. Fasilitas (Sarana dan prasarana)

yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah sarana transportasi yang kurang memadai, minimnya transportasi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo membuat kurangnya transportasi yang mendukung dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Dan fasilitas belum terdapatnya asosiasi ppns di Kota Probolinggo, membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan kurang bisa mendapat dukungan. Upaya yang dilakukan

Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, berupaya untuk pengadaan mobil dinas. Terkait dengan belum terdapatnya asosiasi ppns dikota Probolinggo, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah berupaya untuk adanya asosiasi ppns di kota probolinggo dengan melakukan pengajuan pengadaan PPNS ke pemerintah pusat.

#### 6. Faktor Pendukung Pengawas dalam melakukan pengawasan

Sumber Daya Manusia yaitu pegawai pengawas yang baik sudah dibekali kemahiran, keahlian, dan kemampuan dalam melakukan pengawasan yang baik jadi mereka tahu apa yang harus dilakukan oleh pegawai pengawas apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan, peraturan ketenagakerjaan dikeluarkannya banyak peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing baik itu dari pengusaha/perusahaan maupun dari pekerja/buruh. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ini dapat memperkuat hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak, atasan yakni Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo mampu untuk memberikan bimbingan dan solusi ketika terjadi permasalahan yang sulit untuk diselesaikan, adanya bimbingan, pembinaan, dan pelatihan yakni pemerintah memberikan bimbingan, pembinaan, dan pelatihan terhadap pegawai pengawas ketenagakerjaan diharapkan agar dalam melakukan pekerjaannya melakukan pengawasan dapat secara objektif dan benar sesuai dengan peraturan pengawasan ketenagakerjaan yang berlaku. lingkungan Ketenagakerjaan Karena dalam kondisi lingkungan ketenagakerjaan yang aman dapat menghindarkan dari kerusuhan dan gejolak yang ditimbulkan oleh pekerja/buruh seperti demo/ unjuk rasa untuk menuntut pemberian hak

oleh pengusaha terkait pengikutsertaan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja khususnya jaminan kecelakaan kerja. Sehingga pada hakekatnya nanti antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh secara baik dapat membina hubungan kerjasama yang baik, tersedianya website Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo Ketersediaan fasilitas *website* dinas tenaga kerja kota Probolinggo yang dapat diakses setiap saat oleh masyarakat umum, merupakan hal yang positif dan pendukung dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, serikat pekerja/buruh merupakan kekuatan pendorong dalam terlaksananya kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja sekaligus berperan aktif dalam memberikan kontribusi dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo.

#### D. PENUTUP

##### Kesimpulan

1. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo merupakan kegiatan mengawasi dan melaksanakan peraturan dan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, termasuk pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja. Pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo dilakukan dengan cara pengawasan secara langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif, dan pengawasan represif.

2. Kendala dan Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja adalah yang pertama dari substansi hukum atau aturan itu sendiri yakni yakni pasal 181 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang kedua struktur hukum atau aparat penegak hukum yaitu sumber daya manusia yang dimaksud adalah minimnya pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo. Upaya dengan minimnya jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan, pegawai pengawas mengikuti pelatihan dan bimbingan untuk pegawai pengawas agar lebih bisa memaksimalkan kinerjanya untuk melakukan pengawasan. Yang ketiga dari kultur hukum atau budaya hukum masyarakat yaitu pengusaha, pekerja, dan aparat yakni pegawai pengawas ketenagakerjaan. Upaya nya adalah mengadakan pembinaan yang ditujukan untuk pengusaha dan pekerja dilakukan rutin setiap satu tahun sekali. Upaya untuk aparat melakukan pertemuan dengan serikat pekerja/buruh untuk membicarakan masalah ketenagakerjaan. Yang keempat dari fasilitas, sarana dan prasarana yaitu minimnya alat transportasi yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, serta belum adanya asosiasi ppns di Kota Probolinggo. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo, berupaya untuk pengadaan mobil dinas. Terkait dengan belum terdapatnya asosiasi ppns dikota Probolinggo, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah berupaya untuk adanya asosiasi ppns di kota probolinggo dengan melakukan pengajuan pengadaan PPNS ke pemerintah pusat. Dan terdapat Faktor pendukung yaitu sebagai berikut sumber daya manusia, peraturan ketenagakerjaan, atasan, adanya bimbingan, pembinaan, dan pelatihan, lingkungan ketenagakerjaan, tersedianya website Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo yang dapat diakses secara umum.

## Saran

1. Untuk mengatasi kendala substansi hukum terkait dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat 181 tersebut, sebaiknya pemerintah memberlakukan pemberian sanksi terhadap peraturan tersebut agar terlaksananya pengawasan yang baik dan efektif.
2. Terkait dengan kendala dari struktur hukum atau aparat hukum yakni minimnya pegawai pengawas ketenagakerjaan, seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo menambah pegawai pengawas untuk memaksimalkan pengawasan agar dapat menjangkau ke seluruh perusahaan yang berada di Kota Probolinggo.
3. Kendala berdasarkan kultur hukum atau budaya masyarakat yakni dari kurangnya kesadaran dari pengusaha maupun pekerja/buruh terkait dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebaiknya untuk mengoptimalkan pemberlakuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dan meminimalisir penyimpangan pemberlakuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, untuk pekerja/buruh agar mengerti hak-hak yang harus diperoleh. Dan untuk aparat yakni pegawai pengawas ketenagakerjaan sebaiknya segera untuk dapat dilaksanakan pertemuan rutin antara pegawai pengawas dengan serikat pekerja/buruh untuk membicarakan masalah ketenagakerjaan.
4. Untuk kendala fasilitas sarana dan prasana seharusnya penambahan alat transportasi kendaraan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo untuk memaksimalkan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan yang baik ke seluruh perusahaan yang ada di Kota Probolinggo. Serta untuk adanya asosiasi PPNS di Kota Probolinggo agar mengajukan pengadaan asosiasi PPNS ke pemerintah pusat.

## DAFTAR PUSTAKA

### **BUKU**

Amiruddin dan Zainal Askin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Soerjono Soekanto, **Pengantar penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2010