

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

The Role of the Labor Inspector of the Manpower Office of North Sumatra Province in Providing Legal Protection for Work Accident Cases That Caused the Death of a Worker at PT. Superior Tips

Bangun Nauli Hutagalung, Isnaini* & M. Ridha Haikal

Program Magister Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 07 Juni 2022; Direview: 12 Juni 2022; Disetujui: 05 Juli 2022

*Corresponding Email: isnaini@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum, peran dan hambatan dari pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menangani masalah ketenagakerjaan dan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul. Jenis penelitian adalah penelitian yuridis normatif yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis tujuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan, Pengaturan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, dan Pengaturan Tentang Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul. Hambatan yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul dapat di tinjau dari beberapa aspek yaitu: Hambatan dari aspek substansi hukum; Hambatan dari aspek kelembagaan; Hambatan dari aspek sarana dan prasarana.

Kata Kunci: Peran; Pengawas Ketenagakerjaan; Kasus Kecelakaan Kerja; Meninggal Dunia.

Abstract

The purpose of this paper is to examine and analyze the legal arrangements, roles, and barriers of the labor inspectorate of North Sumatra Province in dealing with labor issues and legal protection for the social security benefits of employment at PT. Superior Tips. This type of research is normative juridical research which refers to the legal norms contained in the legislation. The approach method in this research is used to analyze the research objectives. 3 of 1951 concerning the Statement of Enforcement of the Labor Inspection Law, Regulation of the Labor Inspector in the Regulation of the Minister for Empowerment of State Apparatus No. 30 of 2020 concerning the Functional Position of the Labor Inspector, and the Regulation of the Labor Inspector in the Regulation of the Minister of Manpower Number 33 of 2016 concerning Procedures for Labor Inspection. The role of the Labor Inspector of North Sumatra Province in providing legal protection for the social security benefits for employees at PT. Superior Tips. Barriers faced by the Labor Inspector of North Sumatra Province in providing legal protection for social security benefits at PT. Superior tips can be reviewed from several aspects, namely: Barriers from aspects of legal substance; Barriers from the institutional aspect; Barriers from the aspect of facilities and infrastructure.

Keywords: Role; Labor Inspector; Work Accident Cases; Die.

How to Cite: Hutagalung, B.N., Isnaini., & Haikal, M.R. (2022). Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Memberikan Perlindungan Hukum atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1377-1387.



PENDAHULUAN

Negara kesatuan Republik Indonesia merupakan negara yang mempunyai tujuan negara yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Untuk mewujudkan negara tersebut perlu dilaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya (Djumadi, 2007).

Jumlah penduduk Indonesia yang melimpah, apabila didayagunakan secara optimal dan efisien, akan menjadi asset yang sangat menguntungkan dalam pelaksanaan pembangunan (Mantra, 2013). Sebab tenaga kerja sebagai sumber daya dalam pembangunan era reformasi merupakan komponen yang utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Winardi, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting demi terwujudnya tujuan pembangunan nasional (Supomo & Nurhayati, 2018).

Pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia sebagai salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur (Khakim, 2014). Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas nasional (Asikin, Wahab, Husni, & Asyhadie, 2010).

Kehadiran perusahaan dalam rangka pembangunan dibidang ketenagakerjaan ditandai dengan pesatnya kuantitas pekerja dalam perusahaan. Perusahaan sebagai pemberi kerja wajib memenuhi hak-hak daripada pekerja/karyawan, demikian sebaliknya pekerja atau karyawan wajib melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja. Hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja dan perusahaan) tercipta pada saat hubungan kerja (Wijayanti, 2009).

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang telah disepakati pekerja dan perusahaan yang isinya tidak boleh lebih rendah dari perundang-undangan yang berlaku (Uwiyono, 2011).

Berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati, maka akan ada hak dan kewajiban masing-masing pihak misalnya hak pekerja yaitu menerima upah, menjadi peserta BPJS baik itu Ketenagakerjaan maupun Kesehatan, cuti, dan hak-hak lainnya. Sebaliknya juga perusahaan mempunyai hak memperoleh hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja, serta menerima ganti rugi bilamana ada pekerja yang melanggar peraturan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Barus, Dewi, & Khairuddin, 2020).

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Arti dan tujuan keselamatan kerja untuk menjamin keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah manusia serta hasil karya dan budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya (Sastrohadiwiryo, 2003). Bilamana terjadinya kecelakaan kerja di suatu perusahaan, maka resiko tersebut menjadi tanggung jawab Badan Penyelenggara Jaminan sosial Ketenagakerjaan, apabila pekerja yang bersangkutan terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan. Apabila pekerja tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka resiko atas kecelakaan kerja tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha (Ridley, 2003).

Pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha atau perusahaan tentu mempunyai resiko yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 03/MEN/1998 bahwa Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta



benda (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, 2016).

Resiko-resiko yang menimpa pekerja dapat terjadi sewaktu-waktu baik pada waktu kerja maupun di luar kerja demi tuntutan perusahaan. Resiko yang menimpa pekerja dapat menimbulkan cacat sebagian, cacat seumur hidup, bahkan dapat menimbulkan kematian. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja tersebut merupakan tanggung jawab pengusaha atau perusahaan, maka untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh resiko kematian ataupun kecacatan, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk membayar iuran kepada pihak badan penyelenggara jaminan sosial yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan jaminan kematian pada saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pengusaha, melainkan juga pada saat ini sudah menjadi kebutuhan bagi setiap tenaga kerja dan bagi setiap bentuk kegiatan kerja (Widarman, 2016).

Perlindungan akan jaminan sosial merupakan hak dasar pekerja sebagaimana penjelasan Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Demi terselenggaranya upaya perlindungan terhadap kecelakaan dan terhadap kesehatan para pekerja dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Perlindungan terhadap kecelakaan kerja merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja yang akhirnya produktivitas kerja tidak terganggu.

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

Pada hari Jumat tanggal 21 Juni 2019, PT. Kiat Unggul mengalami musibah kebakaran yang menewaskan 30 orang korban. Di mana korban yang selamat bernama Ayu dan Nur Asiyah bersaksi bahwa kejadian tersebut bermula korban mengetes api dari korek yang selesai dirakit, dan api menyambar tangan kiri korban, sehingga korban melempar mancis yang terbakar ke atas meja yang di atasnya terdapat sisa korek gas yang tidak terisi penuh minyak dan sisa korek di atas meja tersebut pun terbakar dan api menyambar ke ruangan yang lain. Menurut keterangan Ayu dan Nur Asiyah berusaha memadamkan api dengan tabung pemadam api yang ada di dinding ruangan tersebut, namun api tidak berhasil dipadamkan. Korban Ayu berhasil keluar duluan melalui pintu belakang untuk meminta tolong kepada warga dan korban. Sementara Nur Asiyah langsung keluar juga bersama temannya Ayu. Setelah korban keluar terjadi ledakan dari dalam rumah sebanyak empat kali yang mengakibatkan atap seng rumah tersebut terlepas ke atas. Lalu korban berteriak minta tolong dan warga berdatangan untuk mengambil air dan berusaha untuk memadamkan api. Berdasarkan keterangan kedua korban tersebut pekerja lainnya sedang istirahat makan siang di ruang tengah pabrik dan terjebak di dalamnya karena tidak bisa keluar.

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



1. Perusahaan tidak memberikan perlindungan kepada pekerja terkait kesejahteraan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3);
2. Perusahaan mempekerjakan anak berumur 15 tahun;
3. Perusahaan belum melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan untuk tempat kerja dimana peristiwa kebakaran terjadi;
4. Perusahaan membayar upah tenaga kerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum kabupaten langkat;
5. Perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan;
6. Perusahaan belum melaksanakan seluruh syarat kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Dari penjabaran kasus di atas, perlu adanya peran pengawas dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu *preventif edukatif* dan *refresif justisia*. Kedua cara itu ditempuh sangat bergantung pada tingkat kepatuhan masyarakat terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan pengusaha maupun tingkat pekerja atau buruh terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan (Khakim, 2003). Tindakan *preventif edukatif* dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun jika tindakan *preventif edukatif* tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan *refresif justisia* dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterbatasan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian sasaran pengawasan ketenagakerjaan adalah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis sehingga tercipta ketenangan bekerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha.

Beberapa penelitian seperti Rosmanasari, tentang penyerahan pekerjaan penyediaan tenaga kerja dan membahas tentang hubungan kerja yang terjadi antara PT. Inkanindo sebagai penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* (Rosmanasari, 2008). Immanuel, bagaimana pengaturan hukum mediator hubungan industrial dalam penyelesaian PHK, membahas mengenai peran mediator Disnaker Kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat PHK, dan membahas mengenai hambatan yang dihadapi oleh Mediator Disnaker Kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat PHK (Immanuel, 2021). Ririn Irawaty Danumulyo, tentang pemberian upah minimum di Kota Yogyakarta dan membahas izin bekerja dari orang tua bagi pekerja yang belum menikah dan izin dari suami bagi pekerja yang sudah menikah (Danumulyo, 2015).

Dari judul penelitian dan beberapa permasalahan tersebut diatas, penulisan ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum, peran dan hambatan dari pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menangani masalah ketenagakerjaan dan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan (Ediwarman, 2016) Penelitian hukum normatif meliputi: Penelitian terhadap asas-asas hukum; Penelitian terhadap sistematika hukum; Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal; Penelitian perbandingan hukum; Penelitian sejarah hukum (Sunggono, 2007)

Metode penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (Soekanto & Mamudji, 2005) Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual. Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis

tentang Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul dan peraturan pelaksanaan lainnya.

Penelitian ini menggunakan bahan yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan, dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*) dikumpulkan data sekunder yang meliputi: Bahan hukum primer yang merupakan norma/peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan tentang pengawas ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya (Sinamo, 2010)

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi, Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran (Fathoni, 2006) Sebagai suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada di lapangan. Studi Dokumentasi, untuk memperoleh data tentang: a. Data korban kebakaran PT. Kiat Unggul; b. Data aturan hukum pengawas ketenagakerjaan; c. Data-data pendukung lainnya. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan. Jadi pewawancara sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang lengkap dan rinci mengenai Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Kasus Kecelakaan Kerja Yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul.

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna yang lebih diutamakan. Dalam penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder dikumpulkan dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif umum ke khusus, yaitu proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum untuk mencapai kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan

Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan. Pengawasan Perburuhan. Demi menjaga agar kondusifnya hubungan perburuhan, perlu diadakannya pengawasan perburuhan. Pengawasan perburuhan diadakan guna untuk: Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya; 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; Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-Undang atau peraturan-peraturan lainnya (Sutedi, 2009).

Menyimpan Rahasia. Dalam menjalankan kegiatannya, pegawai-pegawai beserta pegawai-pegawai pembantu tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dalam Undang-Undang ini di



luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubung dengan jabatannya.

Aturan Hukuman, 1) Barang siapa dengan sengaja membuka rahasia yang dipercayakan kepadanya, dihukum dengan hukuman penjara selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya 600 (enam ratus rupiah) dengan tidak atau dipecah dari hak memangku jabatan; 2) Barang siapa karena kesilapannya menyebabkan rahasia itu menjadi terbuka, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya tiga ratus rupiah; 3) Tidak ada tuntutan terhadap hal-hal tersebut, jikalau tidak ada pengaduan dari majikan yang berkepentingan atau wakilnya; 4) Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya, begitu pula barang siapa tidak memenuhi kewajibannya, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah; 5) Barang siapa tidak memenuhi kewajibannya tersebut, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah; 6) Jikalau yang dikenakan hukuman tersebut itu suatu badan hukum, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum itu; 7) Jikalau urusan badan hukum itu diserahkan kepada badan hukum lain, maka tuntutan dan hukuman dilakukan terhadap pengurus badan hukum lain yang mengurus itu.

Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Kedudukan dan Jenjang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam menjalankan kegiatannya, pengawas ketenagakerjaan mempunyai kedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi pemerintahan kementerian ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugasnya pengawas ketenagakerjaan berkedudukan dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan (Agusmida, 2010).

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

Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam menjalankan rencana kerja, pengawasan ketenagakerjaan harus mempunyai rencana unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dan rencana kerja pengawas ketenagakerjaan. Rencana unit kerja pengawasan ketenagakerjaan memuat kegiatan pembinaan, pengujian, pemeriksaan, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Rencana kerja tersebut disusun berdasarkan pada jenjang jabatan pengawas ketenagakerjaan dan kewenangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengawas ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan paling sedikit 5 (lima) perusahaan setiap bulannya. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui tahapan-tahapan antara lain: Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasehat teknis, dan pendampingan; Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian; Represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh



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

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

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

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

Peran Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Norma. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang atau kelompok (organisasi) dalam masyarakat. Peranan dalam hal ini merupakan rangkaian peraturan perundang-undangan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat. Norma merupakan suatu aturan yang menjadi petunjuk maupun pedoman dalam perilaku yang benar dan pantas dalam melaksanakan perannya saat melakukan pekerjaan dan berinteraksi dengan orang lain. Norma ditetapkan pada dasarnya agar dapat mengubah, membatasi, atau mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan bersama yang diharapkan dapat diwujudkan di dalam masyarakat (Mustafa, 1990).

Menurut ketentuan pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Jo. Pasal 10 Permenaker No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah menyatakan bahwa pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjaanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko terhadap pekerjaanya, pemberi kerja wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanya dapat melindungi secara yuridis dan tidak akan berarti bila tidak diawasi oleh seorang ahli ketenagakerjaan. Dalam menjalankan wewenangnya, tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan yaitu: memeriksa dan menyelidiki apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika belum dilaksanakan maka pengawas ketenagakerjaan mengambil ketegasan untuk menjamin pelaksanaannya; Membantu pekerja maupun pengusaha dalam memberikan penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya; Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dari hasil temuan investigasi pengawas ketenagakerjaan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang meninggal dunia, tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap kasus PT. Kiat Unggul bahwa pengawas ketenagakerjaan akan membuat penetapan besarnya manfaat JKK dan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan sebagaimana tercantum di dalam Pasal 11 ayat (4) Permenaker No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah.

Peran Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Organisasi. Peranan menurut Soerjono Soekanto merupakan sebagai suatu konsep mengenai apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai suatu organisasi. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan suatu organisasi



pemerintah yang melakukan peran penting untuk penyelesaian kasus kebakaran di PT. Kiat Unggul yaitu dengan mencari sumber informasi dari masyarakat mengenai penyebab kebakaran dan hak-hak yang diterima para pekerja di perusahaan tersebut (Soekanto, 2002).

Pemerintah mempunyai peranan yang sangat besar dalam menjamin terselenggaranya program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dengan tujuan agar setiap pengusaha yang telah mendaftarkan para pekerjanya, mendapatkan jaminan dan santunan serta biaya ganti rugi ketika terjadi peristiwa dalam hubungan kerja.

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

Menurut ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi peserta penerima upah bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan mengisi formulir pendaftaran perusahaan, pendaftaran pekerja, rekapitulasi rincian pembayaran iuran dan rincian iuran pekerja (Lihat Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi peserta penerima upah) (Darma, 2017).

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

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

Melihat dari kompleks, tugas pengawas sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, sehingga membuat pengawas ketenagakerjaan dituntut bekerja dengan maksimal dan wajib berkompeten yang memenuhi standar tertentu dan independen untuk peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, disamping hal tersebut bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha umumnya timbul oleh akibat adanya perikatan kerja, sehingga para pihak bebas menentukan apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam melaksanakan isi daripada hubungan kerja tersebut.



Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Struktur Sosial Masyarakat. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku yang paling penting bagi struktur sosial masyarakat (Soekanto, 2006). Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam struktur sosial masyarakat dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu mengkoordinasi para pihak yang berkepentingan dan menyediakan informasi tentang kecelakaan kerja yang terjadi terhadap pekerja di PT. Kiat Unggul.

Hambatan-hambatan yang Dihadapi Oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Santunan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul

Hambatan Dari Aspek Substansi Hukum. Substansi merupakan suatu produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan dan aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), dan bukan hanya aturan yang ada dalam kitab Undang-Undang (*law books*). Substansi hukum berkaitan dengan proses pembuatan suatu produk hukum yang dilakukan oleh pembuat Undang-Undang (Nasution, 2011). Nilai-nilai yang berpotensi menimbulkan gejala hukum di masyarakat dirumuskan dalam suatu peraturan perundang-undangan. Sedangkan pembuatan suatu produk perundang-undangan dipengaruhi oleh suasana politik dalam suatu negara.

Sering sekali substansi hukum yang termuat di dalam suatu produk perundang-undangan dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan kelompok tertentu. Sehingga hukum yang dihasilkan tidak responsif terhadap perkembangan masyarakat. Akibat yang lebih luas adalah hukum dijadikan sebagai alat kekuasaan dan bukan sebagai pengontrol kekuasaan atau membatasi kewenangan yang sedang berkuasa (Sudjana, 2005).

Menurut Satjipto Rahardjo yang mengutip dari Radbruch, terdapat nilai-nilai dasar dari hukum, yaitu keadilan, kegunaan dan kepastian hukum. Tidak jarang ketiga nilai dasar hukum tersebut saling bertentangan dalam penegakan hukum. Bila hal tersebut terjadi maka yang harus diutamakan adalah keadilan, mengingat tujuan hukum adalah terciptanya rasa keadilan di masyarakat (Raharjo, 2005).

Peraturan perundang-undangan yang tidak responsif dan demokratis hanya akan menimbulkan opini di masyarakat yang dapat mengganggu stabilitas hukum, keamanan, ekonomi dan politik. Sehingga untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan aspirasi yang berkembang di masyarakat harus bebas dari intervensi dan kepentingan pihak-pihak atau kelompok tertentu.

Dalam substansi hukum di bidang ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang pada hakikatnya memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah pihak-pihaknya yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan (Wijayanti, 2010).

Hambatan Dari Aspek Kelembagaan. Pengawas ketenagakerjaan menjadi wewenang pemerintah pusat yang mana dalam pelaksanaan wewenang tersebut didelegasikan kepada pengawas ketenagakerjaan yang ada di Pemerintah daerah tingkat provinsi dan Pemerintah daerah tingkat kabupaten/kota sehingga dalam melaksanakan fungsi pengawasan tersebut pengawas ketenagakerjaan harus berkoordinasi dengan pemerintah pusat sesuai dengan hierarki kelembagaan.

Namun koordinasi ini sering tidak berjalan dengan efektif dan efisien sehingga pengawas ketenagakerjaan tidak dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Kurang baiknya koordinasi ini menyebabkan kurang diperhatikannya pengawas ketenagakerjaan di daerah kabupaten / kota akibat lemahnya koordinasi ini.

Hambatan dari Aspek Sarana dan Prasarana. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana dan fasilitas tersebut mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik,

peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal – hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum dapat mencapai tujuannya.

Adanya hambatan penyelesaian perkara bukanlah semata-mata disebabkan karena banyaknya perkara yang harus diselesaikan, sedangkan waktu untuk mengadilinya atau menyelesaikannya sangat terbatas. Para pencari keadilan harus antri menunggu penyelesaian perkaranya, akan tetapi mereka tidak harus antri untuk membeli sesuatu barang yang diinginkannya.

Suatu masalah lain yang erat hubungannya dengan penyelesaian perkara dan sarana atau fasilitasnya, adalah soal efektivitas dari sanksi negatif yang diancamkan terhadap peristiwa – peristiwa pidana tertentu. Tujuan sanksi-sanksi tersebut dapat mempunyai efek yang menakutkan terhadap pelanggar-pelanggar potensial, maupun yang pernah dijatuhi hukuman karena pernah melanggar, agar tidak mengulangnya lagi.

Pengawas ketenagakerjaan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan sarana dan prasarana pengawas ketenagakerjaan membutuhkan sarana dan prasarana untuk memeriksa hak-hak pekerja/buruh PT. Kiat Unggul yang menjadi korban kebakaran.

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam memeriksa kasus kebakaran tersebut antara lain: Adanya transportasi ke lokasi PT. Kiat Unggul; Sarana peralatan kantor seperti dokumen-dokumen, komputer, alat tulis kerja; Regulasi atau peraturan perundang-undangan tentang jaminan sosial ketenagakerjaan maupun peraturan ketenagakerjaan lainnya.

SIMPULAN

Pengaturan hukum Pengawas Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan, Pengaturan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, dan Pengaturan Tentang Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat Unggul yaitu Pengawas ketenagakerjaan telah menerbitkan penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang penetapan besarnya manfaat JKK dan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar hak pekerja, dan penetapan tersebut bersifat sebagai anjuran dan tidak mengikat, dengan kata lain peran pengawas dalam memberikan perlindungan terhadap jaminan sosial di PT. Kiat Unggul bersifat Pasif. Hambatan yang dihadapi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam memberikan perlindungan hukum atas jaminan santunan sosial ketenagakerjaan di PT. Kiat unggul dapat di tinjau dari beberapa aspek yaitu: Hambatan dari aspek substansi hokum; Hambatan dari aspek kelembagaan; Hambatan dari aspek sarana dan prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmida. (2010). *Hukum Ketatanegaraan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Barus, R. K. I., Dewi, S. S., & Khairuddin, K. (2020). Komunikasi Interpersonal Tenaga Kerja Indonesia dan Anak. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 369–376. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.310>
- Danumulyo, R. I. (2015). *Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita di Tempat Hiburan Malam di Daerah Istimewa Yogyakarta* (Tesis). Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.



- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *Mimbar Hukum*, 29(2), 221. <https://doi.org/10.22146/imh.25047>
- Djumadi. (2007). *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ediwarman. (2016). *Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Medan: PT. Soft Media.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Immanuel, L. (2021). *Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja (Tesis)*. Universitas Medan Area, Medan.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mantra, I. B. (2013). *Demografi Umum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mustafa, B. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Nasution, B. J. (2011). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. , Pub. L. No. 33, peraturan.bpk.go.id (2016). Indonesia: BN.2016/No.1753, jdih.kemnaker.go.id : 32 hlm.
- Raharjo, S. (2005). *Metode Penelitian Hukum* . Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ridley, J. (2003). *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (3 rd edition)*. Jakarta: Erlangga.
- Rosmanasari, E. (2008). *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) Up-VI Balongan (Tesis)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, N. (2010). *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Soekanto, S. (2002). *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2006). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press .
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2005). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, E. (2005). *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Renaisan.
- Sunggono, B. (2007). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uwiyono, A. (2011). *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Jaya.
- Widarman. (2016). *Kecelakaan Kerja dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Laras Karya Kahuripan di Kabupaten Pali (Skripsi)*. Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2010). *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung.
- Winardi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

