



TESIS

**PENEGAKAN HUKUM ATAS KETIDAKPATUHAN
PERUSAHAAN DALAM MENERAPKAN SISTEM
MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi
Kalimantan Timur dan PT Karebet Mas Indonesia Kabupaten
Kutai Kartanegara)**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat memperoleh gelar
Pascasarjana dalam Ilmu Hukum**



Diajukan oleh:

**Fadli Akbar
176010100111031**

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2019

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan curahan Taufiq, Rahmat, serta Ridho-Nya sehingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya tesis ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun kita dalam dunia ini menuju perjalanan yang diridhoi oleh ALLAH SWT.

Sungguh hanya melalui pertolongan dan perlindungan ALLAH SWT semata sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Namun, dalam proses penyusunan tesis ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Muchamad Ali Safa'at, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang;
2. Bapak Dr. Istislam S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang;
3. Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan dan kesabarannya;
4. Ibu Dr. Siti Hamidah, S.H., M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas bimbingan dan kesabarannya;
5. Keluargaku, Bapak H.Alimin, Ibu Hj.Rostini, dan Kakakku Amelianti, yang tidak pernah berhenti untuk mendoakan penulis dan mendukung dalam menyelesaikan tesis ini;
6. Zhafira Aulia Rahmi, yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini;
7. Rekan seperjuangan Kelas A MIH FH-UB dan "*Business Civil Law*" (BCL) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
8. Teman-teman Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya khususnya angkatan 2017 yang sudah mendukung, memotivasi, dan saling mendoakan dalam menyelesaikan tesis ini;
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang turut membantu selesainya tesis ini.

Penulis yakin bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu diharapkan untuk memperbaiki tesis ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan tesis ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita. *Amin Ya Rabbal'Alamin*.

Malang, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
LEMBAR PENGESAHAN..... ii
ORISINALITAS PENULISAN..... iii
KATA PENGANTAR..... iv
DAFTAR ISI..... v
DAFTAR TABEL..... vii
RINGKASAN..... viii
SUMMARY..... x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang..... 1
 B. Rumusan Masalah..... 8
 C. Tujuan Penelitian..... 8
 D. Manfaat Penelitian..... 9
 E. Keaslian Penelitian..... 9
 F. Kerangka Teoritik..... 10
 1. Penegakan Hukum..... 10
 a. Pengertian Penegakan Hukum..... 10
 b. Teori Penegakan Hukum..... 12
 c. Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum..... 14
 G. Kerangka Konseptual..... 16
 1. Pengawasan..... 16
 a. Pengertian dan Tujuan Pengawasan..... 16
 b. Jenis-Jenis Pengawasan..... 20
 H. Metode Penelitian..... 23
 1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian..... 23
 2. Lokasi Penelitian..... 24
 3. Populasi dan Sampel..... 25
 4. Sumber Data Penelitian..... 26
 5. Teknik Pengumpulan Data..... 27
 6. Analisis Data..... 28
 7. Sistematika Penulisan..... 29
 8. Definisi Operasional..... 31
 9. Desain Penelitian..... 33

BAB II KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Umum Perlindungan Pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... 34
 a. Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia.... 34
 b. Keselamatan Kerja..... 36
 c. Kesehatan Kerja..... 39

BAB III PENEGAKAN HUKUM ATAS KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN DALAM MENERAPKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

A. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa..... 43

1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.....	43
2. Tugas dan Fungsi.....	48
3. Urusan Wajib Tenaga Kerja (Sub Bidang Ketenagakerjaan) Kebijakan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengawasan.....	49
4. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan.....	50
5. Gambaran Umum Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Muara Jawa.....	51
a. Gambaran Umum.....	51
b. Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
B. Pelaksanaan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Yang Tidak Menjalankan Norma Ketenagakerjaan	53
C. Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan Penegakan Hukum Pemberian Sanksi bagi Perusahaan yang tidak mematuhi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	58
D. Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terhadap PT. Karebet Mas Indonesia yang tidak menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	72
1. Upaya awal Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.....	74
2. Upaya Penegakan Hukum Dinas Ketenagakerjaan terhadap PT. Karebet Mas Indonesia.....	78
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Desain Penelitian.....	33
Tabel 2.1 Struktur Organisasi Disnakertrans.....	50
Tabel 3.1 Struktur Organisasi PT.KMI Muara Jawa	52



RINGKASAN

Fadli Akbar, Hukum Ekonomi, Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2019, **PENEGAKAN HUKUM**

SANKSI ATAS KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN DALAM MENERAPKAN

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (Studi di

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dan PT

Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara), Pembimbing Utama: Dr.

Budi Santoso, S.H., LL.M., Pembimbing Pendamping: Dr. Siti Hamidah, S.H., M.M.

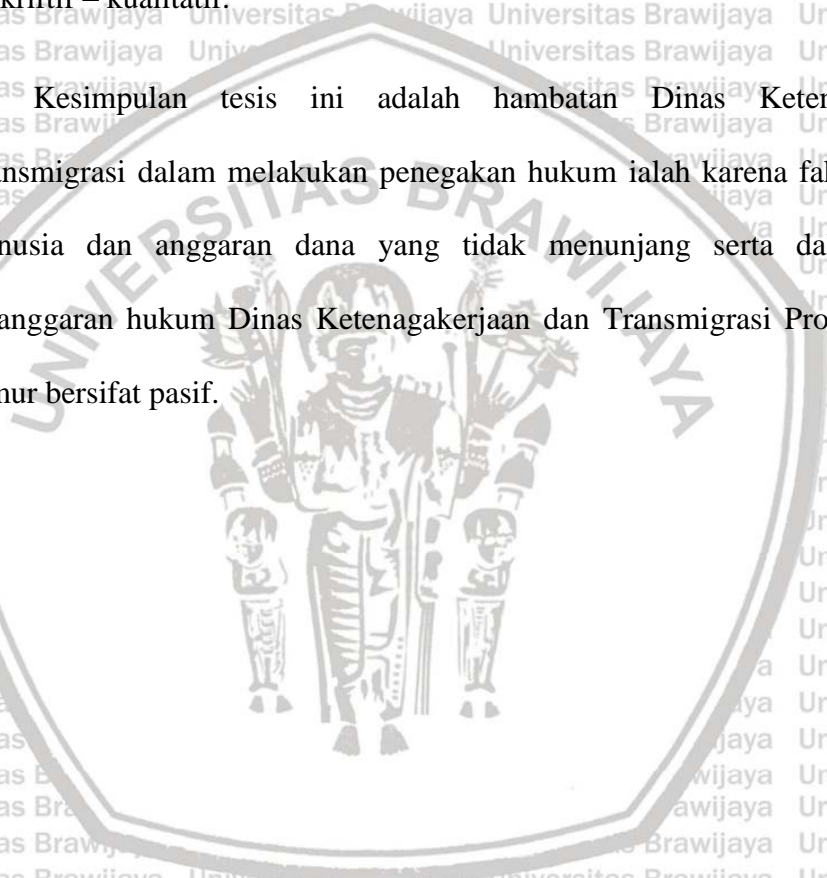
Perjanjian kontrak kerja PT.Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa telah menyebutkan adanya fasilitas alat pelindung diri terhadap para pekerja/buruh, tetapi pada pelaksanaannya PT. Karebet Mas Indonesia tidak semua menjalankan isi dari perjanjian tersebut dan hanya menjalankan sebagian selama kurang lebih 2 tahun.

Dari penjelasan latar belakang diatas rumusan masalah yang di ambil dalam tesis ini adalah apa hambatan yang di alami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan penegakan hukum pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan bagaimana upaya yang di lakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terhadap PT.Karebet Mas Indonesia yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Jenis penelitian tesis ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan penelitian yuridis sosiologis. Lokasi penelitian tesis ini ialah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang

Muara Jawa Kutai Kartanegara. Penelitian tesis ini menggunakan populasi dan sampel dengan populasi dari pekerja/buruh PT. Karebet Mas Indonesia dan pejabat pemerintah yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Sumber data penelitian ini terbagi atas data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian tesis ini terdiri dari studi lapangan, studi kepustakaan, dan studi dokumen. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif – kualitatif.

Kesimpulan tesis ini adalah hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam melakukan penegakan hukum ialah karena faktor sumber daya manusia dan anggaran dana yang tidak menunjang serta dalam menemukan pelanggaran hukum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur bersifat pasif.



Summary

Fadli Akbar, Economic Law, Master of Law, Postgraduate Program in the Faculty of Law, University of Brawijaya, Malang, 2019, ENFORCEMENT OF SANCTION LAW TO COMPANY INABILITY IN APPLYING WORK SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEMS (Study at the Manpower and Transmigration Office of East Kalimantan Province and PT Karebet Mas Indonesia Kutai Kartanegara Regency), Main Advisor: Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M., Assistant Counselor: Dr. Siti Hamidah, S.H., M.M.

The background of the company's non-compliance is in the work contract agreement of PT. Karebet Mas Indonesia Branch of Muara Jawa which has mentioned the existence of facilities for personal protective equipment against workers / laborers, but in the implementation of PT. Karebet Mas Indonesia does not all carry out the contents of the agreement and only partially runs for approximately 2 years.

From the background explanation above, the formulation of the problem taken in this thesis is what the obstacles faced by the Manpower and Transmigration Agency of East Kalimantan Province are in enforcing sanctions for companies that do not comply with the occupational health and safety management system and how the efforts are made Manpower and Transmigration Office of East Kalimantan Province towards PT. Karebet Mas Indonesia which does not implement a work safety and health management system.

This type of thesis research is empirical juridical with a sociological juridical research approach. The location of this thesis research is the Office of Manpower and Transmigration of East Kalimantan Province and PT. Karebet Mas Indonesia Branch of Muara Jawa Kutai Kartanegara. This research study uses a population and sample with a population of workers / laborers PT. Karebet Mas Indonesia and government officials working at the Manpower and Transmigration Office of East Kalimantan Province. The source of this research data is divided into primary data and secondary data. This thesis research data collection technique consists of field studies, library studies, and document studies. The analysis of the data used is descriptive - qualitative

The conclusion of this thesis is the obstacle of the Manpower and Transmigration Office in enforcing the law because the human resources and budgetary funds that do not support and in finding violations of the law of the Manpower and Transmigration Office of East Kalimantan Province are passive.

Keywords: Occupational Health and Safety Management System, Supervision, Workers / Laborers.

BAB I PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kesatuan hukum yang mempunyai jumlah penduduk sebanyak 255,461,700 juta jiwa. Dari banyaknya jumlah populasi manusia di Indonesia jumlah produktif kerja mencapai 70% dari banyaknya populasi penduduk di Indonesia. Atas dasar itu pemerintah telah mengatur pertaturan hukum sebagaimana tercantum pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Pengaturan ini agar pemerintah dapat menjamin masyarakat Indonesia dalam usia produktif kerja dan mewujudkan masyarakat yang berkesejahteraan untuk memajukan perekonomian negara sesuai bunyi Pasal 33 ayat (4) yang menyatakan bahwa “Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”.²

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Pasal 33 ayat (4) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

perkerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat.

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran.³

Dalam ketenagakerjaan pasti terdapat adanya perlindungan terhadap para pekerja untuk keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja yang biasa disingkat (K-3). Upaya ini diberlakukan agar para tenaga kerja mendapatkan perlindungan terhadap suatu bidang pekerjaan yang dilakukannya dan meminimalis terhadap resiko para tenaga kerja.

Motivasi utama dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Oleh karena itu perlu melihat penyebab dan dampak yang ditimbulkannya.⁴ Dalam bidang ketenagakerjaan perlu adanya kehati-hatian dalam

³ Ahmad Soleh, 2017, Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia, Universitas Padjajaran Bandung, hal 83

⁴ ILO(International Labour Organization), 2013, Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditempat Kerja, Modul 5, Jakarta, Halaman 3.

menjalankannya agar dapat meminimalisir terhadap bahaya dalam keselamatan kerja.

Sebagian besar dari kasus-kasus kecelakaan kerja terjadi pada kelompok usia produktif. Kematian merupakan akibat dari kecelakaan kerja yang tidak dapat diukur nilainya secara ekonomis. Kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat seumur hidup, di samping berdampak pada kerugian non-materil, juga menimbulkan kerugian materil yang sangat besar, bahkan lebih besar bila dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan oleh penderita penyakit-penyakit serius seperti penyakit jantung dan kanker.⁵

Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas⁶.Berbagai macam upaya untuk melaksanakan program Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K-3) di suatu perusahaan salah satunya adalah Alat Pelindung Diri (APD). Program ini biasa telah di cantumkan di dalam kontrak pekerja dengan pengusaha yang dimana pengusaha wajib untuk memberi perlindungan bagi para pekerjanya sesuai dengan Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakeraan yang berbunyi “

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;

⁵ Reini D. Wirahadikusumah, 2007, *Tantangan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Konstruksi di Indonesia*, Insitut Teknologi Bandung, hal 2

⁶ <http://budayasafety.com/2013/10/artikel-tentang-keselamatan-kerja-k3.html> diakses pada tanggal 24/01/2017 jam 13.20 wita

b. Moral dan kesusilaan;

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dan Pasal 87 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Aturan ini akan terlaksana jika dari sistem pengawasan berjalan efektif dan kesadaran dari pihak perusahaan dalam menjalaninya.

Proyek konstruksi memiliki sifat yang khas, antara lain tempat kerjanya di ruang terbuka yang dipengaruhi cuaca, jangka waktu pekerjaan terbatas, menggunakan pekerja yang belum terlatih, menggunakan peralatan kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja dan pekerjaan yang banyak mengeluarkan tenaga. Berdasarkan sifat-sifat unik itu pula, maka sektor jasa konstruksi mempunyai resiko biaya kecelakaan fatal. Untuk mencegah kecelakaan kerja, diperlukan suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mengatur dan dapat menjadi acuan bagi konsultan, kontraktor dan para pekerja konstruksi.⁷

Perlu adanya tingkat pengawasan yang tinggi untuk melaksanakan program keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja (K-3) dari pemerintah agar

⁷ Febyana Pangkey, 2012, *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Kontruksi di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado)*, Universitas Sam Ratulangi, hlm 100



pengawasan berjalan sebagai mana mestinya dan tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari kedua belah pihak antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang dapat merugikan. Tetapi dalam penerapannya pasti terdapat cela hukum yang membuat sebuah kebiasaan terus menerus sehingga kesadaran akan hukum hilang dan menimbulkan dampak yang merugikan. Jika dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak berjalan sebagaimana mestinya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku maka suatu perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan isi dari Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan :

“(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

a. teguran;

b. peringatan tertulis;

c. pembatasan kegiatan usaha;

d. pembekuan kegiatan usaha;

e. pembatalan persetujuan;

f. pembatalan pendaftaran;

g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;

h. pencabutan ijin.

(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri. ”

Di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa , merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Kutai-Kartanegara di Jalan Mutiara 34 Sindang Jaya Rt.XI Kelurahan Muara Jawa Tengah, Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang “Minyak bumi dan Gas alam” yang merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Karebet Mas Group. Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia mempekerjakan buruh/pekerja dengan rata-rata jam kerja 9 jam dengan jumlah pegawai sebanyak 31 orang. Dalam kontrak pernjanjian kerja Perusahaan PT. Karebet Mas Indoensia telah menyebutkan adanya fasilitas Alat Pelindung Diri (APD) terhadap para buruh/pekerja. Alat Pelindung Diri merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan upaya keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja (K-3) dalam suatu perusahaan yang wajib hukumnya untuk terpenuhi agar para pekerja/buruh dapat terhindar dari adanya dampak resiko dalam suatu pekerjaan yang dijalani serta dapat merasakan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tetapi, selama kurang lebih 2 tahun kurun waktu pihak perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia hanya menjalankan sebagian isi dari perjanjian kontrak tersebut yaitu Alat Pelindung Diri jas hujan dan pakaian seragam kerja yang tidak

dijalankan karena adanya suatu alasan berupa berkurangnya pendapatan pihak perusahaan. Penerapan keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja (K-3) di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia tidak berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Dari penjelasan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian terhadap penegakan hukum atas hak-hak buruh/pekerja terutama mengenai Alat Pelindung Diri (APD) di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia. Dalam hal ini apakah dari pihak perusahaan menjalankan isi dari perjanjian/kontrak kerja secara baik sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dan apakah bentuk pengawasan dari pemerintah terhadap isi perjanjian kontrak dalam suatu perusahaan sudah efektif sesuai aturan yang berlaku saat ini.

Penulis akan membahas dalam sebuah penelitian tesis dengan judul

**“PENEGAKAN HUKUM ATAS KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN
DALAM MENERAPKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Provinsi Kalimantan Timur dan PT Karebet Mas Indonesia Kabupaten
Kutai Kartanegara)”**

⁸ Pra survey, wawancara dengan saudari Anggita Monika selaku admin HCGS pada tanggal 2 Februari 2017.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan penegakan hukum pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terhadap PT. Karebet Mas Indonesia yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan penegakan hukum pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terhadap PT. Karebet Mas Indonesia yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Di dalam setiap sangat diharapkan terdapat manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut. Manfaat yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis di bidang ilmu hukum khususnya hukum bisnis

b. Memberikan masukan perkembangan pengetahuan ilmu hukum dibidang ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Manfaat Praktis

a. Mengembangkan pola pemikiran yang dinamis yang berhubungan dengan kontrak ketengakerjaan dalam hal keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan di Kutai Kartanegara

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pengetahuan terhadap bidang ketenagakerjaan khususnya alat pelindungan diri bagi para pekerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini memiliki beberapa kesamaan, tetapi pada dasarnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya diantaranya adalah :

1. ZAMAAN TARINGAN, 2008, Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di pabrik kelapa sawit (PKS) Tanjung Medan PTPN

V PROVINSI RIAU, Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan. Penelitian ini membahas tentang teknis sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilaksanakan penyelia pengelola pabrik kelapa sawit.

2. WIRATAMA, 2015, Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan Kontrak dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaturan perjanjian kerja antara Rumah Sakit Permata Hati dengan Karyawan Kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini berbeda dengan kedua penelitian diatas, yaitu penulis lebih membahas faktor-faktor dan implementasi yuridis sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja alat pelindung diri di PT. Karebet Mas Indonesia.

F. Kerangka Teoritik

1. Penegakan Hukum

a. Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses

perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.⁹

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan menegajewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional, tetapi menjadi

⁹Dellyana Shant, 1988, *Konsep Penegakan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, Halaman 32.

tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab. Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu :¹⁰

1) Ditinjau dari sudut subyeknya :

Dalam arti luas, proses penegakkan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normative atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

2) Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya :

Dalam arti luas, penegakkan hukum yang mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat.

Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.

b. Teori Penegakan Hukum

Menurut teori Lawrence Friedman, berhasil atau tidaknya

¹⁰ Ibid, hlm 33.



penegakan hukum bergantung pada¹¹ :

a) struktur hukum, meliputi badan eksekutif, legislatif dan yudikatif serta lembaga-lembaga terkait, seperti Kejaksaan, Kepolisian, Pengadilan, Komisi Judisial, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan lain-lain.

b) substansi hukum adalah mengenai norma, peraturan maupun undang-undang.

c) budaya hukum (*legal culture*) adalah meliputi pandangan, kebiasaan maupun perilaku dari masyarakat mengenai pemikiran nilai-nilai dan pengharapan dari sistem hukum yang berlaku, dengan perkataan lain, budaya hukum itu adalah iklim dari pemikiran sosial tentang bagaimana hukum itu diaplikasikan, dilanggar atau dilaksanakan.

Substansi hukum bukanlah sesuatu yang mudah direncanakan, bahkan hal ini dapat dianggap sebagai perkara yang sulit, namun bukan karena kesulitan itulah, sehingga substansi hukum perlu direncanakan, melainkan substansi hukum juga sangat tergantung pada bidang apakah yang hendak diatur. Perlu pula diperhatikan perkembangan sosial, ekonomi dan politik, termasuk perkembangan perkembangan ditingkat global yang semuanya sulit diprediksi.

Budaya hukum (*legal culture*) menjelaskan keanekaragaman ide

¹¹ Lawrence M. Friedman, 2001, *American Law An Introduction Second Edition (Hukum Amerika Sebuah Pengantar) Penerjemah Wishnu Basuki*, PT. Tatanusa, Jakarta Halamanan 7-9



tentang hukum yang ada dalam berbagai masyarakat dan posisinya dalam tatanan sosial. Ide-ide ini menjelaskan tentang praktik-praktik hukum, sikap warga negara terhadap hukum dan kemauan dan ketidakmauannya untuk mengajukan perkara, dan signifikansi hukum yang relatif, dalam menjelaskan pemikiran dan perilaku yang lebih luas di luar praktik dan bentuk diskursus khusus yang terkait dengan lembaga hukum. Dengan demikian, variasi budaya hukum mungkin mampu menjelaskan banyak tentang perbedaan-perbedaan cara di mana lembaga hukum yang nampak sama dapat berfungsi pada masyarakat yang berbeda.

c. Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Faktor faktor yang mempengaruhi penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah¹² :

1. Faktor Hukum

Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Justru itu, suatu kebijakan atau tindakan yang tidak sepenuhnya berdasar hukum merupakan sesuatu yang dapat dibenarkan sepanjang kebijakan atau tindakan itu tidak bertentangan dengan hukum. Maka pada hakikatnya penyelenggaraan

¹² Soerjono Soekanto. 2004, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegeakan Hukum* Cetakan Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Halaman 42.

hukum bukan hanya mencakup *law enforcement*, namun juga *peace maintenance*, penyelenggaraan hukum sesungguhnya merupakan proses penyerasian antara nilai kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.

2. Faktor Penegakannya

Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Pendidikan yang diterima oleh Polisi dewasa ini cenderung pada hal-hal yang praktis konvensional, sehingga dalam banyak hal polisi mengalami hambatan di dalam tujuannya, diantaranya adalah pengetahuan tentang kejahatan computer, dalam tindak pidana khusus yang selama ini masih diberikan wewenang kepada jaksa, hal tersebut karena secara teknis yuridis polisi dianggap belum mampu dan belum siap. Walaupun disadari pula bahwa tugas yang harus diemban oleh polisi begitu luas dan banyak.

4. Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk

mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

5. Faktor Kebudayaan

Berdasarkan konsep kebudayaan sehari-hari, orang begitu sering membicarakan soal kebudayaan. Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu pola perilaku dari masyarakat yang turun temurun baik dari sisi positif maupun negatif.

G. Kerangka Konseptual

1. Pengawasan

a. Pengertian dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang

telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Menurut Prayudi, pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang di jalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperhatikan.¹³ Menurut Saiful Anwar, pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.¹⁴

Menurut M. Manullang mengatakan bahwa, pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.¹⁵

Dari beberapa defenisi yang di kemukakan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa :

1. Pengawasan adalah merupakan proses kegiatan yang terus-menerus di laksanakan untuk mengetahui pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan,

¹³ Prayudi, 1981, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Halaman 80.

¹⁴ Saiful Anwar, 2004, *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*, Glora Madani Press, Halaman 127.

¹⁵ M.Manullang, 1995, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Halaman 18.

kemudian di adakan penilaian serta mengoreksi apakah pelaksanaannya sesuai dengan semestinya atau tidak.

2. Selain itu pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata telah di capai dengan hasil-hasil yang seharusnya di capai. Dengan kata lain, hasil pengawasan harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan atau ketidakcocokan serta mengevaluasi sebab-sebabnya.

Menurut Prayudi, dalam mencapai pelaksanaan pengawasan terhadap beberapa asas antara lain :

1. Asas tercapainya tujuan, ditujukan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan.
2. Asas efisiensi, yaitu sedapat mungkin menghindari deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan.
3. Asas tanggung jawab, asas ini dapat dilaksanakan apabila pelaksana bertanggung jawab penuh terhadap pelaksana perencanaan.
4. Asas pengawasan terhadap masa depan, maksud dari asas ini adalah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik di waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.
5. Asas langsung, adalah mengusahakan agar pelaksana juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan.

6. Asas refleksi perencanaan, bahwa harus mencerminkan karakter dan susunan perencanaan.
7. Asas penyesuaian dengan organisasi, bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan struktur organisasi dan kewenangan masing-masing.
8. Asas individual, bahwa pengawasan harus sesuai kebutuhan dan ditujukan sesuai dengan tingkat dan tugas pelaksana.
9. Asas standar, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan digunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan.
10. Asas pengawasan terhadap strategis, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor-faktor yang strategis.
11. Asas kekecualiaan, bahwa efisiensi dalam pengawasan membutuhkan perhatian yang di tujukan terhadap faktor kekecualian yang dapat terjadi dalam keadaan tertentu, ketika situasi berubah atau tidak sama.
12. Asas pengendalian fleksibel bahwa pengawasan harus untuk menghindari kegagalan pelaksanaan perencanaan.
13. Asas peninjauan kembali, bahwa pengawasan harus selalu ditinjau, agar sistim yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14. Asas tindakan, bahwa pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi dan pelaksanaan.¹⁶

Pengawasan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan. Sedangkan tujuan pengawasan akan tercapai apabila hasil-hasil pengawasan maupun memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk penyempurnaan rencana kegiatan rutin dan rencana berikutnya. Pada dasarnya pengawasan bertujuan untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi nantinya dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran yang optimal.

b. Jenis-jenis Pengawasan

Saiful Anwar menyebutkan bahwa berdasarkan bentuknya pengawasan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Pengawasan internal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan atau organ yang secara organisatoris/struktural termasuk dalam lingkungan pemerintahan itu sendiri. Misalnya pengawasan yang dilakukan pejabat atasan terhadap bawahannya sendiri.

¹⁶ Prayudi, *Op.Cit*, Halaman 86.

2. Pengawasan eksternal dilakukan oleh organ atau lembaga-lembaga yang secara organisatoris/struktural berada di luar pemerintah dalam arti eksekutif.

Misalnya pengawasan keuangan dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).¹⁷

Pengawasan dapat diklasifikasikan atas beberapa jenis, dengan tinjauan dari beberapa segi. Antara lain :

1. Pengawasan ditinjau dari segi cara pelaksanaannya dibedakan atas :¹⁸

a. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi atau melakukan pemeriksaan di tempat terhadap objek yang diawasi. Pemeriksaan setempat ini dapat berupa pemeriksaan administratif atau pemeriksaan fisik di lapangan. Kegiatan secara langsung melihat pelaksanaan kegiatan ini bukan saja dilakukan oleh perangkat pengawas akan tetapi perlu lagi dilakukan oleh pimpinan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat melihat bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan dan bila dianggap perlu dapat memberikan petunjuk-petunjuk dan instruksi maupun keputusan-keputusan yang secara langsung menyangkut dan mempengaruhi jalannya pekerjaan.

b. Pengawasan Tidak Langsung

¹⁷ Saiful Anwar, *Op.Cit*, Halaman 127.

¹⁸ Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Halaman 115

Pengawasan tidak langsung adalah kebalikan dari pengawasan langsung, yang dilakukan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan atau objek yang diawasi. Pengawasan ini dilakukan dengan mempelajari dan menganalisa dokumen yang menyangkut objek yang diawasi yang disampaikan oleh pelaksana atau pun sumber lain.

2. Pengawasan ditinjau dari segi pengawasan yang dilakukan oleh subjek pengawas, pengawasan ini masih dibagi atas beberapa bagian antara lain :¹⁹

a. Pengawasan *intern*

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri. Artinya bahwa subjek pengawas yaitu pengawas berasal dari dalam susunan organisasi objek yang diawasi. Pada dasarnya pengawasan ini harus dilakukan oleh setiap pimpinan akan tetapi dapat saja dibantu oleh setiap pimpinan unit sesuai dengan tugas masing-masing.

b. Pengawasan *ekstern*

Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi sendiri, artinya bahwa subjek pengawas berasal dari luar susunan organisasi yang diawasi dan mempunyai sistem tanggung jawab tersendiri.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa hasil dari suatu kegiatan pengawasan harus memungkinkan dilakukannya evaluasi terhadap aspek yang

¹⁹ Sujanto, 1986, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Halaman 81



diawasi itu. Selanjutnya dalam melakukan evaluasi dari hasil suatu kegiatan oleh aparat pengawas dapat tepat untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektifitas perwujudan kerja dengan sasaran yang dicapai.

H. Metode Penelitian

Suatu metode adalah cara kerja atau tata cara untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan memahami langkah-langkah yang dihadapi.²⁰ Sedangkan Penelitian sendiri merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metologis, dan konsisten melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.²¹

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan, maka metode penelitian yang digunakan sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Metode Penelitian Yuridis Empiris, yaitu penelitian hukum yang langsung turun kelapangan untuk meneliti objek kajian yang meliputi

²⁰ Soerjono soekamto, Sri Mahmudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, ed.1,cet.10, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Halaman 7

²¹ *Ibid.*, halaman 1.

penerapan ketentuan perundang-undangan pada peristiwa hukum.²² Pada kasus ini penulis melakukan penelitian terhadap PT. Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur yang telah diduga melakukan pelanggaran terhadap penerapan Pasal 87 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis, yaitu mengidentifikasi dan menkonsepsi hukum sebagai insitusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata.²³ Studi kasus yang masih berlangsung atau belum berakhir adalah bentuk Perananan PT.Karebet Mas Indonesia dan Implementasi Yuridis terhadap Hak Pekerja/Buruh dalam Hak yang didapatkan yaitu Alat Pelindung Diri di PT. Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Karebet Mas Indonesia di Kecamatan Handil Kabupaten Kutai Kartanegara karena penulis ingin mendapatkan keterangan yang jelas terkait penelitian ini termasuk fakta dan data yang ada, sebagai berikut :

- a. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Jl. Kemakmuran Nomor 2 Sungai Pinang Dalam, Kecamatan Sungai Pinang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

²²Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Halaman 157

²³*Ibid*, Hal 51.

- b. Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Jl. Mutiara 34 Sindang Jaya Rt.XI Kelurahan Muara Jawa Tengah, Kecamatan Muara Jawa,

Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang perminyakan.

- c. Pekerja/buruh yang bekerja di PT. Karebet Mas Indonesia Jl. Handil 7 Rt. 07 Kelurahan Muara Jawa Tengah, Kecamatan Muara Jawa,

Kabupaten Kutai Kartanegara para pekerja ini masih aktif sampai pada saat waktu penulis wawancara.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama.²⁴ Selain itu populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁵ Sehingga dapat disimpulkan populasi dalam penelitian ini adalah pekerja atau buruh di PT. Karebet Mas Indonesia yang berjumlah 31 orang dengan pejabat pemerintahan yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

b. Sampel

²⁴ Bambang Sunggono, 2006, *Metedologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Halaman 118

²⁵ Sugiyono, 2010, *Metedologi Penelitian*, Alfabeta, Bandung, Halaman 117

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.²⁶ Sampel adalah bagian keril dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.²⁷

Dalam Penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu.²⁸ Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 2 orang dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dibidang Pengawas, 2 Orang Pimpinan dari Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur, serta *random sampling* 3 orang dari pekerja/buruh di PT. Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur.

4. Sumber Data Penelitian

Penelitian dengan pendekatan yuridis empiris, maka sumber data yang digunakan sebagai dasar analisis terhadap permasalahan dalam penulisan ini berupa :

- a. Data Primer (*primary law material*) yaitu hasil dari observasi yang diperoleh setelah datang ke lokasi penelitian yaitu pada PT. Karebet

²⁶ Bambang Sunggono, *Op.cit* halaman 215

²⁷ <http://xuanze08.wordpress.com/category/metedologi-penelitian-hukum/> diakses pada tanggal 9/02/2017 pukul 22:38 wita

²⁸ Sugiyono, *Op.cit* halaman 85

Mas Indonesia di Kabupaten KutaiKartanegara dan Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kutai Kartanegara, serta data hasil wawancara yaitu data yang telah diperoleh setelah mengadakan wawancara secara langsung, yaitu terhadap pekerja/buruh yang bekerja pada PT. Karebet Mas Indonesia dan bidang pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

b. Data Sekunder (secondary law material) adalah data yang diperoleh dari buku-buku, artikel, bahan hukum yang relevan dengan masalah ini serta Undang-Undang atau aturan yang berkaitan dengan masalah antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara mendalam dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan

yang terstruktur yang sesuai dengan rumusan masalah penulis. Selain itu wawancara yang dilakukan dengan responden yang sudah ditentukan yaitu para pekerja/buruh di PT. Karebet Mas Indonesia di Kabupaten Kutai Kartanegara, Pimpinan dari PT.Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara serta pejabat yang berwenang di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari buku-buku yang sesuai dengan penelitian ini.

c. Studi Dokumen (*Documents Research*)

Studi dokumen merupakan pengkajian berbagai dokumen resmi dan arsip-arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan dapat menjadi bahan kajian dalam penulisan tesis ini, berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari penelitian lapangan maupun dari penelitian kepustakaan kemudian dianalisa. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penulisan tesis adalah Deksriftif – Kualitatif yaitu menganalisa dan memberikan gambaran dari data hasil kajian pustaka

serta data-data dari lapangan baik itu dari hasil observasi, dan wawancara kepada pekerja/buruh di PT. Karebet Mas Indonesia di Kabupaten Kutai Kartanegara dan Pejabat yang berwenang di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Penegakan hukum adalah proses pemungasian norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Ketidapatuhan adalah lawan kata dari patuhan yang berarti mengikuti suatu spesifikasi, standar, atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu. Sistem Manajemen adalah suatu kerangka Proses dan Prosedur yang digunakan untuk memastikan apakah suatu perusahaan atau organisasi dapat memenuhi standard dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini akan diuraikan berdasarkan bab demi bab sehingga jelas letak permasalahan yang ada. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, yang berisi uraian tentang permasalahan yang terjadi pada PT. Karebet Mas Indonesia di Kabupaten Kutai Kartanegara. Rumusan

Masalah, Tujuan dan manfaat penelitian tesis berisi tentang tujuan dan manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini, kerangka teoretik yang digunakan, metode penilitan yang penulis gunakan dalam penelitian ini serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang penjelasan dan keterangan dari variabel-variabel yang berkaitan dengan judul penelitian yang berasal dari berbagai sumber hukum, teori-teori, buku-buku, Unndang-Undang, dan sumber lain yang dapat dijadikan pedoman dalam membantu menjawab rumusan masalah.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat tentang analisis dan menjawab rumusan masalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tidak terlaksananya pemenuhan alat pelindung diri sesuai isi perjanjian kerja di PT. Karebet Mas Indonesia dan implementasi yuridis dari tidak dipenuhinya alat pelindung diri di PT. Karebet Mas Indonesia.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran dari semua permasalahan yang dibahas pada bab-bab sebelumnya, serta berisikan saran yang sekiranya dapat memberikan masukan positif

dan bermanfaat bagi pihak yang terlibat dalam permasalahan penelitian ini.

8. Definisi Operasional

a. Penegakan Hukum

Penegakan hukum yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang dilakukan oleh pihak kepolisian resort Kabupaten Pamekasan.

b. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko di tempat kerja.

c. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan.

d. Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebuah bentuk dari adanya jaminan kesehatan yang diberikan pada seseorang pada saat sedang melakukan sebuah pekerjaan.

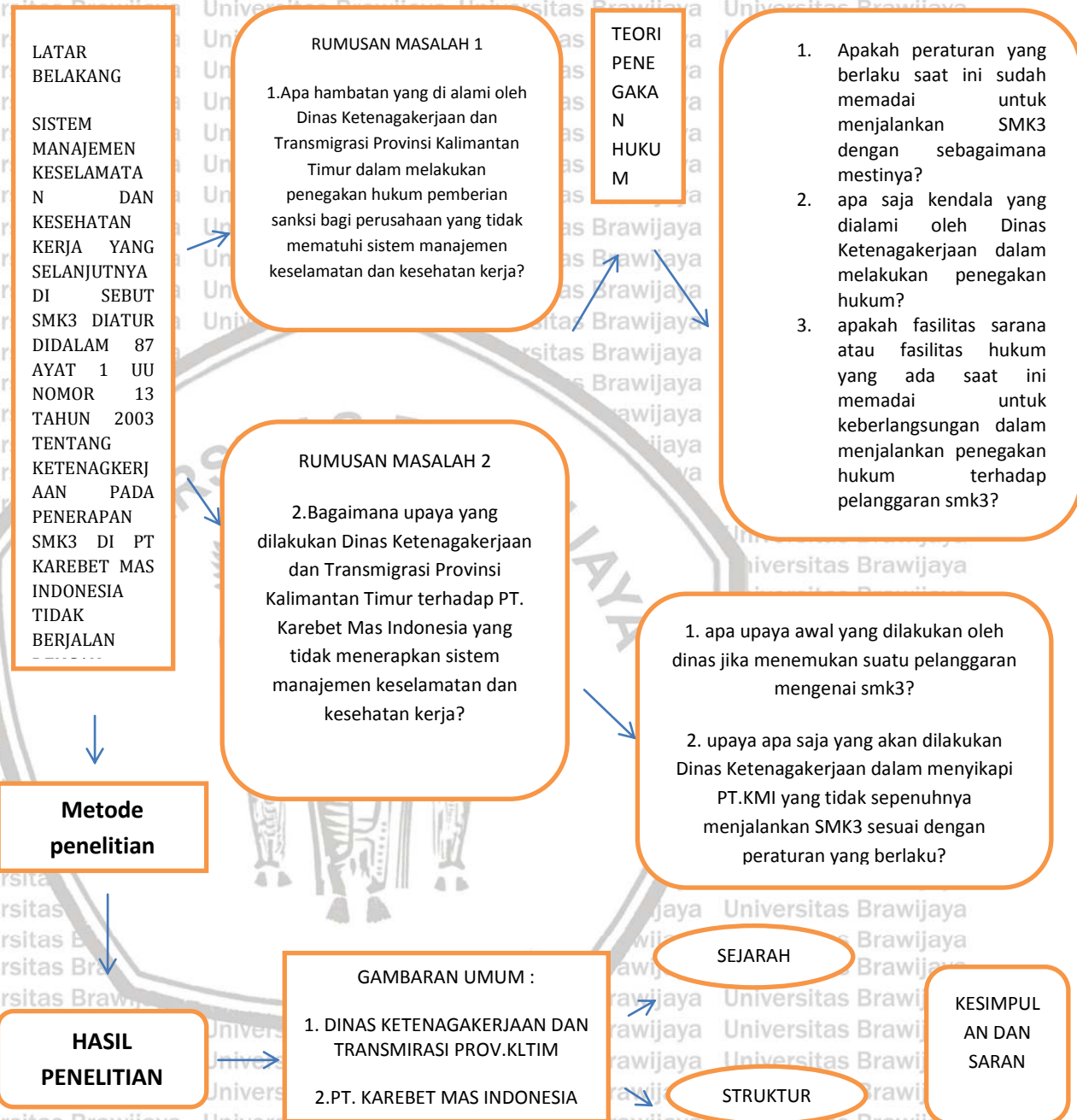
e. Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang di lakukan.



9. Desain Penelitian

Tabel 1.1 Desain Penelitian



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Umum Perlindungan Pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan

Kerja

a. Sejarah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Indonesia

Dengan memperhatikan keadaan hukum kerja di zaman prakemerdekaan, tentunya dapat diperkirakan bagaimana riwayat kesehatan kerja ini. Perbudakan, perhambaan, rodi, dan poenale sanksi yang mewarnai hubungan kerja di zaman itu menunjukkan pula kurangnya perhatian pemerintah Hindia Belanda akan kesehatan kerja. Hal yang dicari pada saat itu adalah pengeksploitasian tenaga kerja secara penuh demi kepentingan pihak penjajah, sedangkan kepentingan tenaga kerja tidak diperhatikan sama sekali.²⁹

Di Indonesia secara historis peraturan keselamatan dan kesehatan kerja telah ada sejak pemerintahan Hindia Belanda. Setelah kemerdekaan dan diberlakukannya Undang-undang Dasar 1945, maka beberapa peraturan termasuk peraturan keselamatan kerja yang pada saat itu berlaku yaitu *Veiligheids Reglement* telah dicabut dan diganti dengan Undang-undang Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970.³⁰

²⁹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 80

³⁰ Departemen Tenaga Kerja, *Organisasi dan Tenaga Kerja Bab II*, hlm 42

Setelah kemerdekaan pula yang pertama-tama menjadi perhatian pemerintah adalah masalah kesehatan kerja. Sewaktu Indonesia masih berbentuk serikat beribukota di Yogyakarta pada tanggal 20 April 1948 mengundang Undang-undang No.12 Tahun 1948 tentang kerja. Setelah Indonesia berbentuk Negara kesatuan UU No.12 tahun 1948 ini di berlakukan ke seluruh wilayah Indonesia dengan UU No.2 Tahun 1951. Undang-undang pokok kerja ini memuat aturan dasar mengenai :³¹

1. Pekerjaan anak
2. Pekerjaan orang muda
3. Pekerjaan wanita
4. Waktu kerja, istirahat, dan mengaso
5. Tempat kerja dan perumahan buruh, untuk semua pekerjaan tidak membeda-bedakan tempatnya, misalnya di bengkel, di pabrik, di rumah sakit, di perusahaan pertanian, perhubungan, pertambangan, dan lain-lain.

Undang-undang No.12 Tahun 1948 merupakan undang-undang pokok sehingga memerlukan peraturan pelaksana yang lebih rinci.

Mengingat keadaan Indonesia yang masih di awal kemerdekaan, maka

³¹ Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang. Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 83.



peraturan pelaksana dibuat secara bertahap. Peraturan pelaksana yang sempat dikeluarkan pada masa itu adalah :³²

1. Peraturan pemerintah No.3 Tahun 1950 yang memberlakukan aturan waktu kerja, istirahat, dan mengasos serta mengatur tata cara pengusaha untuk dapat mengadakan penyimpangan dari waktu kerja.
2. Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1954 yang mengatur tentang berlakunya ketentuan cuti tahunan bagi pekerja/buruh.

Berbeda dengan undang-undang pokok lainnya, undang-undang kerja mempunyai ketentuan bahwa semua ketentuan yang ada hanya akan berlaku jika ada peraturan pelaksanaannya. Sampai saat undang-undang kerja dicabut dan digantikan dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003, peraturan pelaksana yang baru keluar hanya kedua peraturan tersebut. Maka hanya kedua aturan undang-undang kerja itu yang sempat berlaku.³³

b. Keselamatan kerja

Mangkunegara menyatakan bahwa, “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”³⁴

³² *Ibid*, hlm 85

³³ *Ibid*, hlm 86

³⁴ Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, Halaman halaman 163.

Mangkunegara juga menjelaskan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :³⁵

a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin.

c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya

d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menyejelaskan :

” (1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di

³⁵ *Ibid*, halaman 165.

dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Swasto mengemukakan bahwa, “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.³⁶ Pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja menurut Soeprihatno ada 2 (dua).³⁷

a. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan yaitu:

- a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya).
- b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
- c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, etc*).
- e) Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.

³⁶ Bambang swasto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UB Press, Malang, halaman 107

³⁷ Jon soeprihanto, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, halaman 48



f) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan

yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja.

Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti

pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu

kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapi.

Dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun

1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

menjelaskan lebih kongkrit yaitu “Sistem Manajemen Keselamatan dan

Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Sistem Manajemen K3 adalah

bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur

organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan

sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian,

pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja

guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif”.

c. Kesehatan Kerja

1.) Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mondy dan Noe, “Kesehatan kerja adalah kebebasan dari

kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam

lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”³⁸

Dalam menjalani keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja terdapat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diatur oleh pemerintah sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2012 yang berbunyi”

(1) Penerapan SMK3 dilakukan berdasarkan kebijakan nasional tentang SMK3.

(2) Kebijakan nasional tentang SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

Dan penjelasan dari Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menyatakan bahwa”

(1) SMK3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) meliputi:

a. penetapan kebijakan K3;

b. perencanaan K3;

c. pelaksanaan rencana K3;

³⁸ Robert M. Noe dan Wayne R Mondy, 2005, *Human Resources Management*, Edisi ke-9, Penerbit Prentice Hall, New Jersey, halaman 360

d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan

e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

(2) Penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang dalam pedoman yang tercantum dalam Lampiran I sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

Pelanggaran dalam perjanjian/kontrak kerja kerap terjadi dengan berbagai macam-macam bentuk permasalahan. Setiap pelanggaran pasti memiliki dampak berupa sanksi sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 190 ayat

(1) yang menyebutkan bahwa “Menteri atau pejabat yang ditunjuk

menggunakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat

(2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal

126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta

peraturan pelaksanaannya”. Begitu pula dengan Pasal 190 ayat (2) yang

menyatakan bahwa “Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) berupa:

a. teguran;

b. peringatan tertulis;

c. pembatasan kegiatan usaha;

d. pembekuan kegiatan usaha;

e. pembatalan persetujuan;

f. pembatalan pendaftaran;

g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;

h. pencabutan ijin



BAB III**PENEGAKAN HUKUM ATAS KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN
DALAM MENJALANKAN SISTEM MANAJEMEN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA****A. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi
Kalimantan Timur dan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara
Jawa****1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Provinsi Kalimantan Timur**

Pada awal pemerintahan RI, waktu Badan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah Kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalah-masalah perburuhan diletakkan pada kementerian sosial, baru pada tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya Kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial, pada saat pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap

meliputi urusan-urusan pembangunan, pemuda dan keamanan.

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas.

Struktur organisasi ini tidak mengalami perubahan sampai dengan kuartal pertama tahun 1954. Melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 70 mulai terjadi perubahan yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 juncto Peraturan Menteri Perburuhan Nomor : 79 Tahun 1954. Berdasarkan Peraturan tersebut Kementerian Perburuhan tidak mengalami perubahan sampai dengan tahun 1964, kecuali untuk tingkat daerah. Sedangkan struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuhan dan Direktorat Tenaga Kerja.

Sejak awal periode demokrasi terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berafiliasi dengan partai politik maupun yang bebas, pertentangan-pertentangan mulai muncul dimana-

mana, pada saat itu kegiatan Kementerian. Perburuhan dipusatkan pada usaha penyelesaian perselisihan perburuhan, sementara itu masalah pengangguran terabaikan, sehingga melalui PMP Nomor :12 Tahun 1959 dibentuk kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) dan Tingkat Daerah (P4D).

Struktur Organisasi Kementerian Perburuhan sejak Kabinet Kerja I sampai dengan Kabinet Kerja IV (empat) tidak mengalami perubahan.

Struktur Organisasi mulai berubah melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor : 8 Tahun 1964 yaitu dengan ditetapkannya empat jabatan.

Pembantu menteri untuk urusan-urusan administrasi, penelitian, perencanaan dan penilaian hubungan dan pengawasan perburuhan, dan tenaga kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya, organisasi Kementerian Perburuhan yang berdasarkan Peraturan tersebut disempurnakan dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 13 Tahun 1964 tanggal 27 November 1964, yang pada pokoknya menambah satu jabatan Pembantu Menteri Urusan Khusus.

Dalam periode orde baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) berdasarkan Keputusan tersebut jabatan Pembantu Menteri dilingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan Sekretaris Jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 yang ditandai dengan dimulainya tahap pembangunan Repelita I, serta merupakan awal

pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I).

Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja.

Kegiatan dalam mengelola bidang ketenagakerjaan dimulai pada tahun 1945 segera setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya. Tugas ini menjadi tanggung jawab Kementerian Sosial dan kabinet berikutnya. Unit tersebut diperbesar menjadi setingkat kementerian, namun kementerian ini beberapa kali mengalami perubahan yang antara lain sebagai berikut :

1. Kementerian Sosial (19 Agustus 1945 - 3 Juli 1947)
2. Kementerian Perubahan (3 Juli 1947 - 29 Januari 1948)
3. Kementerian Perubahan dan Sosial (29 Januari 1948 - 19 Desember 1949)
4. Kementerian Perubahan (19 Desember 1949 - 28 Maret 1966)
5. Departemen Tenaga Kerja (28 Maret 1966 - 28 Maret 1973)
6. Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi Koperasi (28 Maret 1973 - 17 Maret 1978)
7. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (28 Maret 1978 - 17 Maret 1986)
8. Departemen Tenaga Kerja (17 Maret 1983 - 22 Februari 2001)
9. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (22 Februari 2001 s.d Sekarang)

Sejak Orde Baru dimulai pada tahun 1966, Kementerian telah dirubah menjadi Departemen. Bagaimanapun semua ini bukanlah merupakan

perubahan yang besar didalam struktur organisasi dan kewenangan hingga sampai saat ini Kepala Departemen masih dipimpin oleh seorang Menteri.³⁹

2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan paragraph 2, pasal 21 Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur mempunyai:

a) Tugas Pokok

Melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan paragraph 3, pasal 22 Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur mempunyai:

b) Fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan pemerintah daerah.
2. Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian kebijakan teknis dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
3. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pengembangan tenaga kerja.

³⁹ Data Mengenai gambaran umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Jan 2019.

4. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan.

5. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

6. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis transmigrasi.

7. Penyelenggaraan urusan sekretariat.

8. Pelaksanaan unit pelaksana teknis dinas.

9. Pembina kelompok jabatan fungsional.

Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.⁴⁰

3. Urusan Wajib Tenaga Kerja (Sub Bidang Ketenagakerjaan) Kebijakan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengawasan.

1. Pelaksanaan kebijakan pusat dan penetapan kebijakan daerah serta pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala provinsi.

2. Pembinaan (Pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

3. Penanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala provinsi.

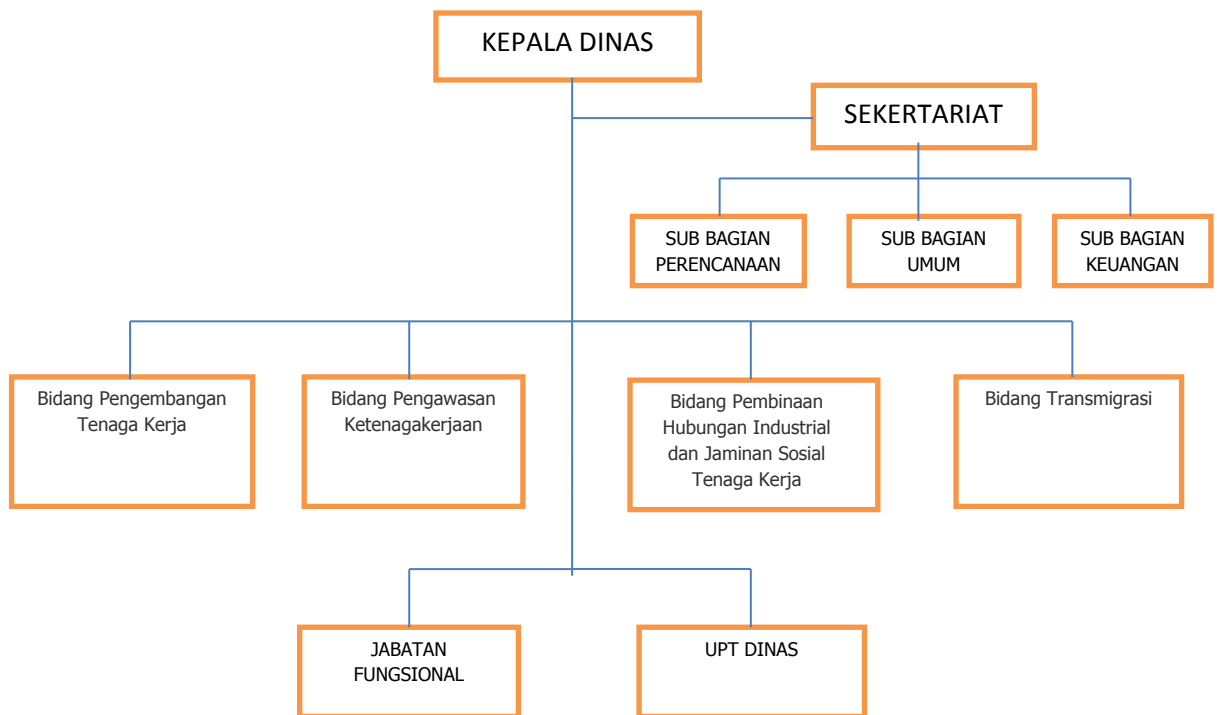
⁴⁰ Data Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.

Perencanaan tenaga kerja daerah provinsi, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro, pembinaan dan penyelenggaraan sitem ketenagakerjaan, serta pembinaan perencanaan tenaga kerja dan system informasi ketenagakerjaan kabupaten/kota skala provinsi.⁴¹

4. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

STRUKTUR ORGANISASI DISNAKERTRANS

Berdasarkan paragraph 4, pasal 23 Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terdiri atas : Daftar Tabel 2.1



⁴¹ Data urusan wajib kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.

Sumber: Data Sekunder yang diolah pada tahun 2019

5. Gambaran Umum Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Muara Jawa

a) Gambaran Umum

Perusahaan PT. Karebet Mas Group Indonesia berkedudukan di Balikpapan mengawali usaha bisnis rental alat berat di tahun 2005. Karebet Mas Indonesia Group telah menjalankan usaha barunya sebagai kontraktor di bidang perkebunan. Karebet Mas Indonesia Group memulai bisnis sebagai kontraktor di Pertamina Hulu Sanga-Sanga yang area kerjanya antara lain: Badak, Nilam, Sambera, Mutiara Pamaguan, dan Beras.

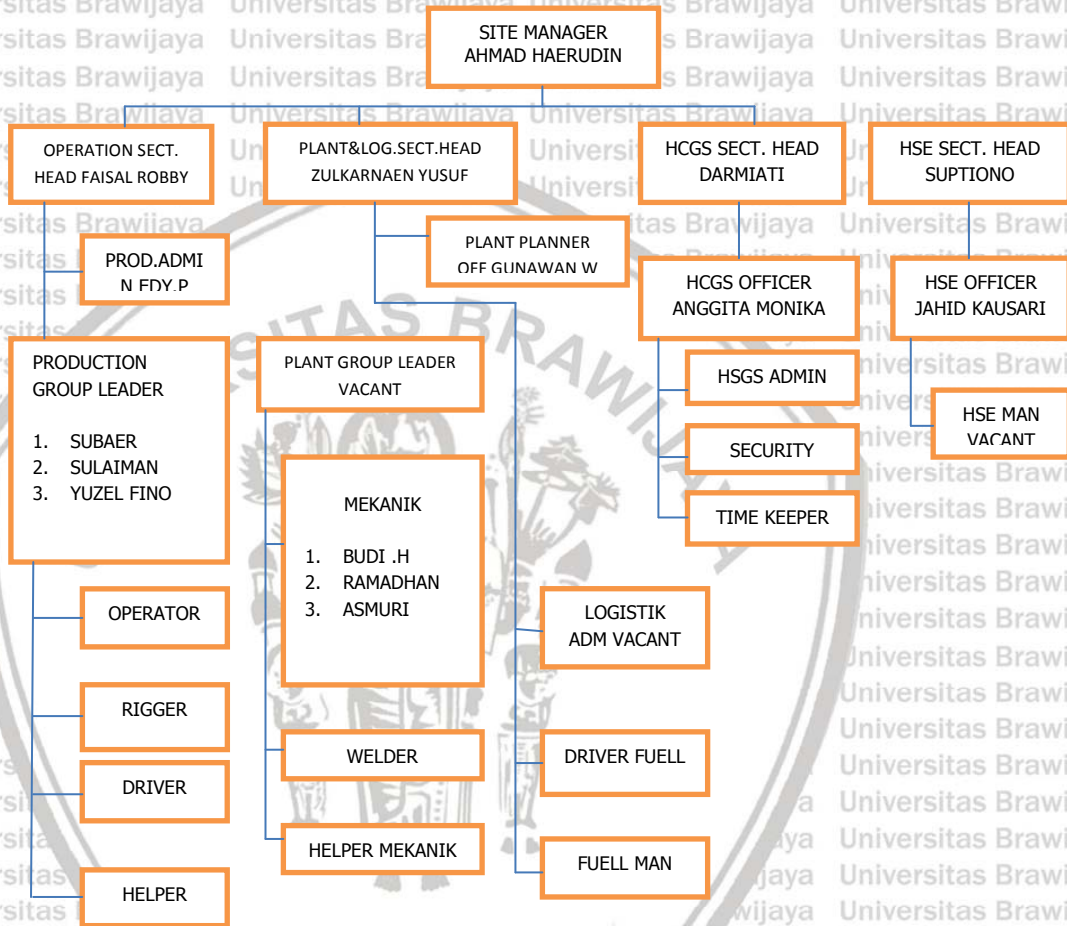
Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia merupakan perusahaan yang berada di Kabupaten Kutai Kartanegara di Jalan Mutiara 34 Sindang Jaya Rt.XI Kelurahan Muara Jawa Tengah, Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan berdirinya perusahaan ini dapat memberikan perekonomian dan kesejahteraan untuk warga Indonesia khususnya untuk warga Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia mempekerjakan buruh/pekerja dengan jumlah pegawai sebanyak 31 orang dan dengan rata-rata jam kerja 9. Perusahaan ini beroperasi selama 6 hari dalam satu minggu dan memiliki waktu off operasional pada hari minggu, jam mulai dari pukul

07.30 sampai 12.00 wita dan dilanjutkan setelah waktu istirahat pada pukul 13.00 sampai dengan pukul 16.30 wita.⁴²

b) Struktur Organisasi Perusahaan

Tabel 3.1 Struktur Organisasi PT.KMI Muara Jawa



Sumber : data sekunder yang diolah tahun 2019

⁴² Data Gambaran Umum PT.Karebet Mas Indonesia dari hasil wawancara langsung, 16 April 2019.

B. Pelaksanaan Pemberian Sanksi terhadap Perusahaan yang tidak menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kerja

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab.⁴³

Dinas Ketenagakerjaan dalam mengawasi suatu perusahaan pasti menemukan suatu perusahaan yang tidak menjalankan aturan sesuai dengan norma ketenagakerjaan yang berlaku,⁴⁴ Pasal 9 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 menjelaskan bahwa “ (1) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan” :

a. preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan,

b. represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan

⁴³ Dellyana Shant, *Op-Cit*, hlm 33.

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Mariani selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 15 Januari 2019

sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian; dan

- c. represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

(2) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan:

- a) Pembinaan;
- b) Pemeriksaan;
- c) Pengujian; dan/atau
- d) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan penjelasan diatas Pengawas Dinas Ketenagakerjaan diharuskan lebih mengedepankan pembinaan secara edukatif sehingga memberikan pemahaman tentang Norma Ketenagakerjaan yang secara luas dan membangunkan kesadaran setiap perusahaan. Jika setelah mendapatkan pembinaan oleh pihak pengawas Dinas Ketenagakerjaan perusahaan tetap tidak mentaati Norma Ketenagakerjaan yang berlaku maka akan dilakukan pemeriksaan dan Pengawas Ketenagakerjaan akan memberikan Nota

Pemeriksaan sesuai dengan Pasal 30 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.⁴⁵

Kemudian setelah menerbitkan Nota Pemeriksaan terhadap perusahaan Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengujian terhadap pelanggaran-pelanggaran yang tidak dijlankan oleh suatu perusahaan sebagaimana yang telah tercantum pada Pasal 36 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang berbunyi

:⁴⁶ (1) Pengujian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh dan/atau persyaratan K3;

(2) Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. pengujian norma kerja; dan
- b. pengujian norma K3.

(3) Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil Pengujian sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan paling sedikit memuat:

- a. tanggal pengujian;
- b. identitas penguji;
- c. hasil pengujian dan analisis;

⁴⁵ Hasil wawancara langsung dengan Ibu Mariani Selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Keselamatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.

⁴⁶ Hasil wawancara langsung dengan Ibu Mariani Selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Keselamatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.



- d. kesimpulan dan saran; dan
- e. tanda tangan dan nama terang Pengawas Ketenagakerjaan.

Ibu Mariani menyebutkan bahwa pengujian norma dilakukan kerja dilakukan bertahap sesuai ketentuan Permenaker nomor 33 Tahun 2016.

Adapun tahapan pengujian tersebut yaitu :

- a) pemeriksaan dokumen;
- b) pemeriksaan visual;
- c) permintaan pertimbangan medis dan/atau rekomendasi dokter penasehat dalam hal khusus kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan penentuan cacat total tetap;
- d) perhitungan dan analisa dan;
- e) pembuatan laporan hasil pengujian.

Berdasarkan hasil Pengujian, Pengawas Ketenagakerjaan dapat menerbitkan rekomendasi, penetapan dan/atau perintah pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh.

Pada tahap terakhir setelah melakukan pengujian terhadap perusahaan dan pihak perusahaan tidak menjalankan penetapan dan rekomendasi yang di keluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan maka akan dilakukan penyidikan ketenagakerjaan sesuai dengan 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “ (1)

Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6,

Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

a. teguran;

b. peringatan tertulis;

c. pembatasan kegiatan usaha;

d. pembekuan kegiatan usaha;

e. pembatalan persetujuan;

f. pembatalan pendaftaran;

g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;

h. pencabutan ijin

Ibu Mariani juga menjelaskan bahwa sejauh ini untuk permasalahan perusahaan yang berada di daerah Provinsi Kalimantan Timur belum ada yang sampai kepada tahap penyidikan ketenagakerjaan. Setiap permasalahan yang ditemui dan setelah di proses oleh pengawas ketenagakerjaan hanya sampai pada tahap pembinaan saja dan perusahaan telah menjalankan perintah dari pengawas ketenagakerjaan untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang ada.

C. Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan penegakan hukum pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Pemerintah dibidang ketenagakerjaan memiliki fungsi membuat kebijakan, melakukan pembinaan dan pengawasan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan guna tercapainya keadilan. Fungsi pengawasan oleh pemerintah pusat telah dibagi kewenangannya dengan pemerintah daerah sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan diserahkan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota.⁴⁷

Dewasa ini seorang pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka seorang pekerja harus merelakan dan meluangkan waktu bersama keluarga mereka dengan menghabiskan waktu sebagai pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh menginginkan dalam melakukan pekerjaan berjalan dengan baik dan tidak ada kendala yang dihadapi.

⁴⁷ Khoirul Hidayah, 2015, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang*, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hal 102

Perlindungan terhadap para pekerja/buruh sangat penting sehingga telah diatur didalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

atas :

a. keselamatan dan kesehatan kerja;

b. moral dan kesusilaan; dan

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.

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

Pemerintah telah mangaturnya karena untuk menjaga kesejahteraan pekerja/buruh dengan pengusaha agar terhindar dari penyalahgunaan wewenang dari pihak atasan perusahaan. Resiko dari setiap pekerjaan cukup beragam bergantung dari tingkat dan bidang pekerjaan setiap perusahaan, upaya keselamatan dan kesehatan kerja cukup membantu untuk melindungi para pekerja/buruh dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan dari

upaya dari pemerintah ini para pekerja/buruh dapat meminimalis terhadap adanya resiko kecelakaan kerja.

Dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan telah diatur didalam Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Atas dasar regulasi tersebut setiap perusahaan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan yang dalam artian dalam setiap perusahaan wajib melakukannya dan menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perusahaan wajib mengikuti Peraturan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena merupakan pedoman untuk

perusahaan dalam menajalani program keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa “

(1) Penerapan SMK3 dilakukan berdasarkan kebijakan nasional tentang SMK3.

(2) Kebijakan nasional tentang SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini.

Secara substansi hukum pemerintah telah mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan perusahaan wajib mengikuti dan menyesuaikan didalam peraturan perusahaan agar dapat menjamin keselamatan para pekerja/buruh didalam menjalankan pekerjaan dan meminimalis adanya dampak bahaya terhadap pekerja/buruh.

Perusahaan PT. Karebet Mas secara formal telah mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja/buruh din perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia telah dicantumkan didalam perjanjian kerja perusahaan. Didalam perjanjian kerja perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Pasal 11 tentang Perlengkapan Keselamatan Kerja/ Alat Pelindung Diri menjelaskan bahwa :“

1. PIHAK PERTAMA menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang harus dipakai oleh PIHAK KEDUA pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar masa pakai APD PT. Karebet Mas Indonesia, Adapun standard pemberian APD sesuai masa pakai sebagai berikut :

1. Pakai Seragam kerja = 6 (Enam) Stel/ 3 tahun (Ket :
Diberikan pertahun 2 (dua) Stel/ 1 tahun)

2. Sepatu Kerja / *Safety Shoes* = 3 (Tiga) pasang / 3 tahun (Ket :
Diberikan Pertahun 1 (satu) Pasang / 1 tahun)

3. Kacamata / *Safety Goggles* = 3 (Tiga) pasang / 3 tahun (Ket :
Diberikan Pertahun 1 (satu) Buah / 1 tahun)

4. Helm Safety = 3 (Tiga) pasang / 3 tahun (Ket :
Diberikan Pertahun 1 (satu) Buah / 1 tahun)

5. Jas Hujan = 3 (Tiga) pasang / 3 tahun (Ket :
Diberikan Pertahun 1 (satu) Buah / 1 tahun)

6. Pelindung telinga / *Ear Plug* = 12 (Dua Belas) buah / 3 tahun (

Ket : Diberikan Pertahun 1 (satu)

Buah / 3 Bulan)

7. Sarung tangan / *Hand Gloves* = disesuaikan dengan kebutuhan

Jika terjadi APD yang diberikan (Hilang, Rusak tidak wajar) sebelum

waktu yang telah ditentukan diatas, maka karyawan WAJIB

Mengganti APD dengan spesifikasi standart seperti yang telah

diberikan oleh perusahaan. Selain itu sebagai karyawan wajib untuk

menggunakan dan merawat semua alat keselamatan dan fasilitas

pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk mencegah

terjadinya kerusakan atau kerugian yang disebabkan oleh kelalaian

karyawan. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat diberikan sanksi

sesuai peraturan yang berlaku.⁴⁸

Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia didalam perjanjian kerjanya

telah mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu telah

menuangkan fasilitas Alat Pelindung Diri terhadap para pekerja/buruh.

Tetapi dalam pelaksanaanya berdasarkan informasi yang penulis dapatkan

dari pekerja/buruh di PT. Karebet Mas Indonesia perusahaan PT. Karebet

Mas Indonesia dalam kurun 2 tahun terakhir tidak menjalankan isi dari pasal

11 Perjanjian kerja dengan sepenuhnya.

⁴⁸ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia.

Menurut Bapak Ferdiansyah ada beberapa Alat Pelindung Diri yang tidak dipenuhi oleh perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia, Pertama PT. Karebet Mas Indonesia tidak pernah memberikan Jas Hujan yang tercantum dalam isi perjanjian kerja selama 2 tahun terakhir . Kedua, Alat Pelindung Diri yang tidak diberikan oleh perusahaan adalah Pakaian Seragam Kerja yang tidak pernah diberikan oleh perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia.⁴⁹ Di lokasi yang berbeda penulis melakukan wawancara dengan Saudari Anggita Monika yang mengatakan bahwa dari pihak perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia telah mengajukan pengadaan barang terhadap Alat Pelindung Diri yang diperlukan kepada *Head Office* PT. Karebet Mas Group tetapi tidak mendapatkan hasil yang positif. Pihak Perusahaan memberitahukan kepada para pekerja/buruh bahwa perusahaan PT. Karebet Mas Group sedang mengalami defisit financial.⁵⁰

Menurut Bapak Edy Prasetya kendala yang dihadapi oleh pekerja/buruh jika tidak memiliki Alat Pelindung Diri dengan lengkap ialah menggunakan Alat Pelindung Diri yang lama yang sudah melebihi masa kadaluarsa. Sehingga para pekerja/buruh yang ditemui tidak menggunakan Alat Pelindung Diri dengan terpaksa melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini

⁴⁹ Hasil wawancara langsung dengan Bapak Ferdiansyah Operator Truk dan Trailer pada tanggal 16 April 2019.

⁵⁰ Hasil wawancara langsung dengan Saudari Anggita Monika selaku Admin HCGS di PT.Karebet Mas Indonesia pada tanggal 16 April 2019.

para pekerja/buruh merasa dirugikan dan tidak mendapatkan haknya dalam melakukan pekerjaan.⁵¹

Dalam hal ini para pekerja/buruh merasa memaklumi dengan pernyataan yang dikeluarkan oleh pihak atasan PT. Karebet Mas Group sehingga menimbulkan suatu kebudayaan yang tidak mentaati Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Saiful Anwar, pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.⁵² Untuk menciptakan suatu efektivitas suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku diperlukan adanya pengawasan dalam menjalankannya. Pada kasus ini yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi kinerja dari suatu perusahaan yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Mariani pada tanggal 15 Januari 2019. Ibu Mariani menjelaskan kewenangan pengawasan yang tadinya berada di Kabupaten / Kota dialihkan ke pusat berdasarkan Pasal 15 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam pelaksanaannya sinergi antara Kabupaten / Kota dengan

⁵¹ Hasil wawancara dengan Bapak Edy Prasetya selaku *Production Admin* pada tanggal 16 April 2019.

⁵² Saiful Anwar, *Op-Cit*, Halaman 127.

Provinsi. Pengawasan dari Pemerintah terhadap perusahaan-perusahaan dilakukan dalam kurun waktu setahun sekali akan tetapi tidak semua perusahaan dapat diawasi. Perusahaan di Provinsi Kalimantan Timur yang terdaftar hingga saat ini sebanyak kurang lebih 80.000 perusahaan kemungkinan yang bisa diawasi hanya sekitar 50% dari seluruh perusahaan yang berada di Provinsi Kalimantan Timur.⁵³

Adapun beberapa faktor kendala yang dihadapi dalam melakukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur :

a) Faktor Sumber Daya Manusia

Kendala Pemerintah yang pertama yaitu Jumlah pengawas yang berada di Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 59 orang pengawas dan 12 orang diantaranya adalah pengawas spesialis. Dalam setiap pengawas dapat melakukan pengawasan sebanyak 5 perusahaan perbulan jadi pertahun pengawas dapat mengawasi perusahaan sebanyak 60 perusahaan pertahunnya. Dari semua pengawas kira-kira pemerintah dapat mengawasi sebanyak kurang lebih 3.500 Perusahaan yang berada di Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan standar pelayanan minimal.⁵⁴ Dengan terbatasnya jumlah pegawai pengawas yang berada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi

⁵³ Hasil wawancara langsung dengan Ibu Mariani Selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Keselamatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Mariani selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 15 Januari 2019.

Kalimantan Timur menurut penulis merupakan salah satu penghambat untuk dilakukannya pengawasan terhadap suatu perusahaan yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan khususnya di PT.Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa sehingga untuk melakukan penegakan hukum tidak berjalan sebagai mestinya.

b) Faktor kurangnya anggaran dana

Kendala yang kedua adalah masalah dana penunjang untuk melakukan pengawasan tidak mencukupi. Dari anggaran yang tersedia kemungkinan hanya 50% saja yang bisa terpenuhi untuk menunjang setiap pengawas ke perusahaan-perusahaan yang berada di Provinsi Kalimantan Timur. Pengawasan yang seharusnya terawasi secara menyeluruh kepada setiap perusahaan menjadi tidak terawasi dengan baik dan tidak semua perusahaan dapat diawasi oleh pemerintah, sehingga sering terjadi adanya pelanggaran-pelanggaran hukum terhadap para pekerja/buruh.⁵⁵

c) Faktor Struktural

Adapun beberapa faktor struktural yang tidak terlaksana dengan baik:⁵⁶

1. Kurangnya sosialisasi antara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terhadap perusahaan-

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Mariani selaku Kepala Keksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 15 Januari 2019.

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Mariani selaku Kepala Keksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 15 Januari 2019.

perusahaan yang ada mengenai pentingnya Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

2. Banyaknya pelanggaran yang terjadi disuatu perusahaan tetapi tidak ada ditemukan laporan yang dilakukan oleh Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) pada setiap perusahaan sehingga menyebabkan miskomunikasi antara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dengan perusahaan;

3. Perusahaan besar yang memiliki jumlah pekerja yang lebih banyak dan resiko yang lebih tinggi lebih diutamakan ketimbang dengan perusahaan yang memiliki jumlah pekerja sedikit atau lebih kecil.

Menurut Prayudi, dalam mencapai pelaksanaan pengawasan terhadap beberapa asas antara lain :⁵⁷

1. Asas tercapainya tujuan, ditunjukan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan. Pada kasus ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur tidak dapat memenuhi asas ini dikarenakan salah satu faktor sumber daya manusia yang terbatas akibatnya terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam suatu perusahaan yang berada di Provinsi Kalimantan Timur salah satunya yaitu PT.Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa.

⁵⁷ Prayudi, *Op-Cit*, hlm 83.



2. Asas efisiensi, yaitu sedapat mungkin menghindari deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan.

Untuk mencapai titik efisiensi ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sangat berat di karenakan faktor anggaran dana yang tidak memadai dalam melakukan pengawasan.

Pengawasan terhadap Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia terakhir diawasi pada tahun 2010 , sehingga dalam penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Karebet Mas Indonesia sering terjadi adanya pelanggaran-pelanggaran hukum yang tidak diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan. Ibu Mariani menjelaskan bahwa untuk melakukan pengawasan pemerintah dibantu dengan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang bertanggung jawab dibidang K3 disuatu perusahaan, dengan adanya P2K3 kami dapat berkoordinasi dengan perusahaan agar dapat mengecek bentuk sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan dan jika terjadi adanya pelanggaran di dalam perusahaan pekerja/buruh harus melaporkanya terlebih dahulu kepada petugas P2K3 kemudian dari pelaporan tersebut akan diproses dan dapat dilimpahkan ke Dinas Ketenagakerjaan jika perusahaan tidak melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik. Tetapi sampai saat ini dari informasi yang penulis dapat dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan

Timur untuk pelaporan dari pihak P2K3 ataupun pekerja/buruh di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa yaitu nihil sehingga pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur tidak mengetahui bentuk pelanggaran-pelanggaran apa saja yang telah dilakukan di perusahaan tersebut.

Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab. Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu :⁵⁸

1. Ditinjau dari sudut subyeknya:

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sebagai alat pemerintah yang mempunyai kewenangan dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang tetapi terdapat beberapa kendala yang sering terjadi dalam penegakan hukum yaitu sumber daya manusianya yang terbatas dan keadaan dana anggaran yang tidak dapat menunjang kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan

⁵⁸ Dellyana Shant, *Op-Cit*, hlm 33.

Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur khususnya dibidang pengawas ketenagakerjaan. Sehingga pada kenyataannya yang didapati dilapangan kepastian dan jaminan terhadap penegakan hukum tidak berjalan sebagaimana seharusnya yang diinginkan.

2. Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya :

Pada hakikatnya pelaksanaan SMK3 telah diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdapat didalam Lampiran I huruf C Pelaksanaan Rencana K3 menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib mengalokasikan anggaran untuk keberlangsungan SMK3 pada suatu perusahaan. Hal ini dapat berjalan sebagai mana mestinya jika dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum secara efektif sehingga menciptakan nilai-nilai keadilan. Nilai-nilai keadilan yang dimaksud adalah terpenuhinya hak dan kewajiban para pekerja/buruh.

Secara garis besar penulis dapat menyimpulkan bahwa hambatan yang di hadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan penegakan hukum yaitu faktor sumber daya manusia yang terbatas, faktor anggaran dana yang tidak cukup untuk menunjang kegiatan-kegiatan formal yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kaltimantan Timur, dan faktor struktural.

D. Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur terhadap PT. Karebet Mas Indonesia yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.⁵⁹ Menurut penulis tanggungjawab dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan pengawasan sangatlah penting agar dapat mengetahui berbagai bentuk-bentuk ketidakpatuhan perusahaan dalam menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai yang telah diamanatkan peraturan yang berlaku.

Menurut penulis pada umumnya kesehatan tenaga pekerja/buruh sangat mempengaruhi perkembangan ekonomi dan pembangunan nasional.

Dengan memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja/buruh secara langsung juga meningkatkan kualitas perusahaan dan memberikan dampak positif terhadap meningkatnya penghasilan pekerja, tetapi juga memberikan dampak negatif juga terhadap lingkungan perusahaan dan pekerja/ buruh jika dalam pelaksanaannya tidak berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang ada. Diketahui bahwa pelanggaran terjadi akibat

⁵⁹ Andi Hamzah, 2005, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 48



dari kurangnya suatu pengawasan dalam melaksanakan suatu aturan yang menimbulkan kesadaran akan hukum terabaikan dan tidak berjalan dengan baik.

Perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia telah mengabaikan regulasi yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang ada.

Diketahui berdasarkan informasi yang didapatkan dari pekerja/buruh di PT.

Karebet Mas Indonesia oleh penulis perusahaan tidak memberikan sebagian

Alat Pelindung Diri yang telah dicantumkan didalam perjanjian kerja

perusahaan. Bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan PT.

Karebet Mas Indonesia pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Pasal 87 ayat (1) Mengatur mengenai Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perusahaan PT.

Karebet Mas Indonesia telah mencantumkan dalam perjanjian kerja Pasal

11 menyebutkan Alat Pelindung Diri tetapi dari 7 (tujuh) Alat Pelindung

Diri yang dicantumkan oleh perusahaan 2 (dua) Alat Pelindung Diri tidak

diberikan sama sekali yaitu Pakai Seragam Kerja dengan Jas Hujan.

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan menjadi sangat penting karena akan terkait dengan kinerja pekerja. Pekerja yang sehat dan terhindar dari bahaya kecelakaan kerja akan membantunya untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efisien. Bila pekerja mengalami

kecelakaan kerja atau sakit karena penyakit yang ditimbulkan oleh pelaksanaan kerja, maka selain akan kehilangan jam kerja, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk pembayaran upah selama pekerja yang bersangkutan belum sembuh dan biaya tambahan untuk pengobatannya. Hal ini akan berdampak pada ketidakefisienan kinerja perusahaan.⁶⁰

1. Upaya awal Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Perlindungan hukum adalah campur tangan Pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan Perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan. Berdasarkan hal tersebut, maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu: bidang

⁶⁰ Budi Santoso, 2012, *IMPLIKASI PENERAPAN STANDAR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 TERHADAP PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA*, Universitas Pelita Harapan Surabaya, hlm 38

pengerahan/penempatan kerja; bidang hubungan kerja; bidang kesehatan kerja; bidang keamanan kerja; bidang jaminan sosial buruh.⁶¹

Untuk menjamin perlindungan bagi pekerja pemerintah melakukan pengawasan untuk meningkatkan efisiensi peraturan perundang-undangan dengan implementasinya di lapangan. Menurut Prayudi, pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang di jalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperhatikan.⁶²

Menurut Bapak Aji Syahdu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan pengawasan mengacu kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan sesuai dengan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan minimal mengawasi lima perusahaan dalam jangka waktu satu bulan. Tetapi jika kami mendapatkan laporan dari pekerja atau masyarakat sekitar jika terdapat adanya pelanggaran di bidang ketenagakerjaan maka pihak pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur akan menanggapi dan melakukan pemeriksaan sesuai dengan Pasal 20 Permenaker Nomor 33

⁶¹ Iman Soepomo, 2005, *Op-Cit*, hal 97.

⁶² Prayudi, 1981, *Op-Cit*, hal 80.

Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Tetapi dengan catatan kami harus menerima surat perintah terlebih dahulu.⁶³

Sebelum pengawas melakukan pemeriksaan terlebih dahulu pihak pengawas melakukan pembinaan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran tetapi jika pihak perusahaan tetap tidak mantaati arahan yang telah diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasim Provinsi Kalimantan Timur maka akan dilakukan suatu pemeriksaan sesuai dengan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pasal 20 disebutkan:

“(1) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b terdiri atas:

1. pemeriksaan pertama;
2. pemeriksaan berkala;
3. pemeriksaan khusus; dan
4. pemeriksaan ulang.

(2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja.

(3) Dalam hal Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c belum selesai, Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dapat memperpanjang jangka waktu Pemeriksaan.

⁶³ Hasil Wawancara Langsung dengan Bapak Aji Syahdu selaku Sekertaris di bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.

Setelah melakukan pemeriksaan pihak pengawas ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemekrisaan yang menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang telah diabaikan oleh perusahaan tersebut. Nota Pemeriksaan tersebut terdiri dari Nota Pemeriksaan pertama, Nota Pemeriksaan Kedua, dan Nota Pemeriksaan Khusus. Jangka waktu yang diberikan Nota Pemeriksaan Pertama sebagaimana yang tercantum didalam Pasal 30 Ayat 5 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 yaitu 30 (tiga puluh) hari sejak Nota Pemeriksaan pertama diterima.

Menurut penulis inisiatif dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur untuk mencegah terjadinya ketidakpatuhan perusahaan dalam menjalankan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak ada, dalam hal pengawasan pemerintah hanya melakukannya dengan melakukan standar pelayanan minimal sesuai dengan anggaran yang ada hal ini membuat banyaknya ketimpangan yang terjadi dalam berlangsungnya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur hanya menunggu laporan yang masuk dan baru akan memprosesnya sesuai dengan peraturan yang ada, tetapi pada kenyataanya dilapangan tidak adanya laporan terkait pengaduan pelanggaran atas ketidakpatuhan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu perusahaan menurut penulis tanggungjawab pemerintah terhadap pelanggaran yang terjadi hilang.

2. Upaya Penegakan Hukum Dinas Ketenagakerjaan terhadap PT. Karebet Mas Indonesia.

Sejak melakukan kunjungan pengawasan terakhir terhadap PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa pada tahun 2010 pihak pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur tidak menemukan adanya laporan terkait permasalahan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya Alat Pelindung Diri (APD) dari perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa. Pihak pengawas hanya menerima wajib lapor tahunan yang diterima dari PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa. Didalam wajib lapor yang diberikan oleh PT.KMI tersebut tidak adanya perubahan pemenuhan SMK3 yaitu Alat Pelindung Diri dari tahun ketahun tetap sama dan tidak berubah.⁶⁴

Dari pihak pengawasan selama menemukan suatu kasus pelanggaran yang terdapat di seluruh perusahaan tidak pernah sama sekali melakukan penindakan sampai menjatuhkan sanksi administratif sesuai dengan Pasal 190 huruf (h) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “pencabutan ijin”. Pada kenyataannya dilapangan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur mengedepankan prinsip pengawasan sesuai dengan Pasal 9 ayat 1 huruf (a) Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 yang menjelaskan :” preventif

⁶⁴ Hasil Wawancara Langsung dengan Bapak Aji Syahdu selaku Sekertaris di bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, 15 Januari 2019.

edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan. Sehingga sampai saat ini jumlah kasus perusahaan-perusahaan yang telah melakukan pelanggaran sampai dikenakannya pencabutan izin tidak ada (nihil).

Alasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menurut Ibu Mariani “ Pihak pengawas mengedepankan preventif edukatif dikarenakan beberapa hal yaitu :

1. Untuk menghindari bangkrutnya pada suatu perusahaan;
2. Untuk mencegah maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK)

Menurut Ibu Mariani masalah di suatu perusahaan sering terjadi baik dari masalah dalam konteks kecil hingga sampai yang terbesar terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap perusahaan yang mengakibatkan suatu perusahaan dalam menaati suatu aturan perundang-undangan yang berlaku menjadi terabaikan kejadian di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia merupakan pelanggaran hukum terhadap sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan pelanggaran yang merugikan para pekerja/buruh, Diketahui perusahaan mengeluarkan pernyataan kepada pihak pekerja/buruh bahwa perusahaan sedang mengalami penurunan pemasukan atau defisit ini bukan menjadi alasan

untuk dapat dimaklumi jika di biarkan terus menerus akan berdampak kepada lingkungan yang luas.⁶⁵

Dengan menggunakan pengawasan yang menjalankan preventif edukatif, jika pihak pengawas mendapatkan laporan dari pekerja yang bekerja di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa adanya terjadi pelanggaran maka dilakukan pembinaan terlebih dahulu terhadap perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa yaitu dengan menggunakan skala prioritas terhadap pelanggaran apa saja yang tidak ditaati. Skala prioritas dimaksudkan disini ialah dengan memberikan keluasaan terhadap perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia untuk memenuhi pelanggaran apa saja yang tidak dipatuhi secara berkala. Adapun contoh pelanggaran yang tidak di jalankan oleh PT. KMI yaitu tidak memberikan APD (kaos tangan dan jas hujan) sesuai yang telah dicantumkan didalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja, dengan adanya skala prioritas pihak perusahaan dapat memberikan APD tersebut tidak hanya pada kurun waktu tertentu saja tetapi bisa melengkapi dikemudian hari dengan catatan belum mencapai 1 (satu) tahun, sehingga dapat menciptakan harmonisasi antara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dengan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis jika dikaitkan Teori Penegakan Hukum yang dikemukakan oleh Faktor faktor yang mempengaruhi

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Mariani selaku Kepala Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 15 Januari 2019.

penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah⁶⁶ :

a. Faktor Hukum

Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Diketahui regulasi mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja telah mengatur sedemikian rupa agar mewujudkan keadilan antara pihak pengusaha dengan pekerja, tetapi pada kenyataannya telah terjadi banyak pelanggaran-pelanggaran SMK3 khususnya di PT Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa yang tidak menjalankan sebagian isi dari perjanjian kerja pada pasal 11, penulis berpendapat sebaiknya dilakukan revisi terhadap regulasi SMK3 dengan memberikan penekanan terhadap pihak penyelenggara undang-undang tersebut khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terkait dibidang pengawasan.

b. Faktor Penegakannya

Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena

⁶⁶ Soerjono Soekanto, *Op-Cit*, Halaman 42.

itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur selaku yang mempunyai kewenangan penuh dalam bidang ketenagakerjaan tidak berjalan dengan efektif dikarenakan beberapa kendala yang dihadapi berupa : sumber daya manusia yang terbatas dengan dana anggaran yang tidak menunjang kinerjanya.

c. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan tugas mempunyai keterbatasan sumber dana manusia yang ahli dalam bidang pengawasan sehingga kinerja yang dirasakan tidak begitu efisien.

d. Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Pihak pekerja di PT. Karebet Mas Indonesia sangat

menyadari bahwa pelanggaran yang telah dilakukan oleh perusahaan sangat berdampak pada pemenuhan hak-hak yang seharusnya didapatkan, akan tetapi para pekerja di PT. Karebet Mas Indonesia dapat memakluminya karena pihak perusahaan mengalami penurunan pendapatan.

e. Faktor Kebudayaan

Berdasarkan konsep kebudayaan sehari-hari, orang begitu sering membicarakan soal kebudayaan. Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Pada kenyataannya yang terjadi para pekerja di PT.Karebet Mas Indonesia tidak melaporkan bentuk pelanggaran yang telah terjadi yang telah berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) tahun tersebut dan pihak pengawas dalam melakukan pengawasan hanya bersifat pasif dalam menemukan suatu adanya pelanggaran hukum.

Menurut Sondang P. Siagian pengawasan ditinjau dari segi cara pelaksanaannya dibedakan atas :⁶⁷

a. Pengawasan Langsung

⁶⁷ Sondang P. Siagian, 2008, *Op-cit*, Halaman 115

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi atau melakukan pemeriksaan di tempat terhadap objek yang diawasi. Pemeriksaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan kunjungan ke PT. Karebet Mas Indonesia cabang Muara Jawa terakhir pada tahun 2010 sehingga membuat banyaknya ketidaktahuan informasi apakah perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia telah menjalankan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sudah berjalan dengan benar sebagaimana mestinya atau tidak.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah kebalikan dari pengawasan langsung yang dilakukan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan atau objek yang diawasi. Pengawasan ini dilakukan dengan mempelajari dan menganalisa dokumen yang menyangkut objek yang diawasi yang disampaikan oleh pelaksana atau pun sumber lain. Pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur hanya menilai kinerja perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa dengan adanya wajib lapor yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, dari wajib lapor yang diterima diketahui bahwasanya dalam hal sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak ada perubahan pengurangan atau penambahan sama sekali sehingga bentuk kecurigaan dari pengawas tidak ada dan

menganggap perusahaan telah mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dilapangan pihak pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur bersifat pasif dalam menemukan suatu pelanggaran pada suatu perusahaan.

Hal ini menyebabkan banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang tidak semua diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur salah satunya pelanggaran yang telah terjadi di perusahaan PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur.



BAB IV**PENUTUP****A. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hambatan yang dialami pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang berada di Provinsi Kalimantan Timur khususnya di PT.Karebet Mas Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara Cabang Muara Jawa dikarenakan beberapa faktor yaitu: faktor sumber daya manusia, faktor anggaran dana yang tidak mencukupi, dan faktor struktural.
2. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan pengawasan mengacu kepada Pasal 20 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan pada kenyataannya dilapangan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur mengedepankan prinsip pengawasan sesuai dengan Pasal 9 ayat 1 huruf (a) Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 yang menjelaskan :” preventif edukatif,Sehingga sampai saat ini jumlah kasus perusahaan-perusahaan yang telah melakukan pelanggaran sampai dikenakannya pencabutan izin tidak ada (nihil).

Alasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur menurut Ibu Mariani “ Pihak pengawas mengedepankan preventif edukatif dikarenakan beberapa hal yaitu :

1. Untuk menghindari bangkrutnya pada suatu perusahaan;
2. Untuk mencegah maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK)

B. SARAN

Adapun beberapa saran yang akan di berikan penulis untuk pihak , Pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, serta para pekerja khususnya di PT. Karebet Mas Indonesia Cabang Muara Jawa.

1. Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur khususnya Gubernur agar dapat mengawasi kinerja dari instansi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan khususnya di bidang pengawas mengenai sarana dan prasarana penunjang kinerja pengawas. Serta, memberikan anggaran yang sesuai agar dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Timur lebih efektif.

2. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur khususnya pada bidang pengawasan seharusnya bersifat aktif dalam melakukan pencegahan terjadinya pelanggaran khususnya di bidang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan cara

melakukan sosialisasi terhadap pentingnya akan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K-3).

3. Pekerja seharusnya berani untuk melaporkan jika menemui adanya tindakan pelanggaran-pelanggaran hukum pada suatu perusahaan khususnya pada Alat Pelindung Diri (APD) agar para pekerja dapat terjamin hak-haknya dan meminimalisir risiko dari kecelakaan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

A.Buku

- Anwar, Saipul, 2004, *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*, Jakarta:Gloria Madani Press
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT.Raja Grafindo
- Djumadi, 1992, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta:Rajawali Press ILO(International Labour Organization), 2013, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditempat Kerja*, Modul 5, Jakarta
- Hamzah, Andi. 2005, *Kamus Hukum*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Manullang, M, 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta:Rineka Cipta
- Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.
- M.Friedman, Lawrence, 2001, *American Law An Introdtion Second Edition (Hukum Amerika Sebuah Pengantar) Penerjemah Wishnu Basuki*, Jakarta:PT. Tatanusa
- Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung:PT. Citra Aditya Bakti
- P. Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara
- Prayudi, 1981, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Shant, Dellyana, 1988, *Konsep Penegakan Hukum*, Yogyakarta:Libert
- Soekanto, Soerjono, 2004, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Soeprihanto, Jon, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta
- Sri Mahmuji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Sujanto, 1986, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sugiyono, 2010, *Metedologi Penelitian*, Bandung, Alfabeta

Sunggono, Bambang, 2006, *Metedologi Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Swasto, Bambang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UB Press

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawas Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen Tenaga Kerja RI Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Ahmad Soleh, 2017, **MASALAH KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA**, Universitas Padjajaran Bandung

Budi Santoso, 2012, **IMPLIKASI PENERAPAN STANDAR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 TERHADAP PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA**, Universitas Pelita Harapan Surabaya

Febyana Pangkey, 2012, **PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) PADA PROYEK KONSTRUKSI DI INDONESIA (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado)**, Universitas Sam Ratulangi

Khoirul Hidayah, 2015, **OPTIMALISASI PENGAWASAN KETENAGA KERJAAN DI KOTA MALANG**, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

REINI D. WIRAHADIKUSUMAH, 2007, **Tantangan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Konstruksi di Indonesia**, Insitut Teknologi Bandung

D. Lain-lainya

<http://berryandhika.blogspot.com/2012/03/pengertian-tenaga-kerja-dan-kategorinya.html?m=1>

<http://budayasafety.com/2013/10/artikel-tentang-keselamatan-kerja-k3.html>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf

<http://xuanze08.wordpress.com/category/metedologi-penelitian-hukum/>

