**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DALAM PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA
KERJA DI PROVINSI RIAU**

Oleh: Herlina Jayanti

Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Pembimbing I: Dr. Emilda Firdaus, S.H., M.H

Pembimbing II: Ledy Diana, S.H.,M.H

Alamat: Jl. Bata 1 Perumahan FKR

Email / Telepon : herlinajayanti6@gmail.com / 081364933684

ABSTRACT

Labor inspection is carried out by competent and independent labor inspectors to ensure the implementation of labor laws and regulations. The labor inspector is appointed by the Minister or appointed official. The Riau provincial government as the organizer of the deconcentration principle which is an extension of the authority of the central government (related to labor inspectors), does not fully carry out the management or guidance functions of the provincial labor inspectors. The function of labor inspectors in the Province is part and responsibility of the provincial autonomous government served.

The type of research used in the Supervision of the Manpower and Transmigration Service in the Fulfillment of Employment Social Security Rights for Workers in Riau Province is empirical or sociological legal research, and can also be referred to as field research. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Data analysis is the process of compiling data so that the data can be interpreted. In this case, the analysis used is qualitative data analysis, namely data that cannot be measured or assessed with numbers directly.

Supervision of the Manpower and Transmigration Office in Fulfilling Employment Social Security Rights for Workers in Riau Province is actually an activity to monitor and enforce the enactment of laws and regulations regarding labor or employment in particular. There are several factors that hinder the Supervision of the Manpower and Transmigration Office in Fulfilling Employment Social Security Rights for Workers in Riau Province, namely the Human Resources factor, the budget factor, and the facilities and infrastructure factor. The Supervision Efforts of the Manpower and Transmigration Office in Fulfilling Employment Social Security Rights for Workers in Riau Province are strengthening resources (human resources, budgets, and infrastructure), organizational structuring of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province.

Keywords: *Supervision, labor, social security, employment.*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 berbunyi:¹ pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maka bangsa Indonesia sebenarnya telah memiliki regulasi tentang sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Konsep Jaminan sosial dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 merupakan konsep yang sistem jaminan sosial nasional yang cukup layak diimplementasikan mengingat selama ini negara berjalan tanpa terdapat sistem jaminan sosial nasional.

Pengawasan ketenagakerjaan dalam dunia kerja adalah perihal terpenting yang harus ada untuk mencegah hal-hal yang secara potensi berdampak pada hubungan industrial, upah minimum kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Berawal dari Inggris, pengangkatan-pengawasan ketenagakerjaan di bentuk pada tahun 1933, hingga pada akhirnya pengawasan ketenagakerjaan telah terbentuk di hampir semua negara di dunia.²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dan juga melindungi hak-hak dasar pekerja mulai dari kesejahteraan sampai dengan kesehatan dan keselamatan kerja.³

Selanjutnya, pembangunan ketenagakerjaan tidak semata-mata melindungi kepentingan pekerja dan keluarganya akan tetapi juga kepentingan pengusaha dan pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menentukan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁴

Pada umumnya kecelakaan itu terjadi tidak hanya dikarenakan mesin yang membahayakan, namun seringkali kecelakaan yang terjadi tersebut dikarenakan orang yang menjadi korban itu sendiri (*human error*) seperti misalnya kecelakaan karena kurang berhati-hati dan kurang keahlian. Tenaga kerja yang memberikan tenaga dan keahliannya pada perusahaan untuk kegiatan yang produktif, sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja serta jaminan sosialnya, baik pada saat masih bekerja dihari tua ataupun sesuatu hal mereka tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵

Mengutip data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, hingga akhir 2020 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang

¹ Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 Pasal 13

² DR. Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 127.

³ *Ibid*, hlm. 129

⁴ UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1.

⁵ Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm 7

mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja.⁶ Sedangkan jumlah kasus kecelakaan kerja di Provinsi Riau sepanjang Tahun 2019 terjadi sebanyak 14.325 kasus. Menyadari hal tersebut, pemerintah telah menempuh berbagai kebijakan untuk melindungi hak-hak kaum pekerja. Tetapi terkadang dalam kenyataan, nasib kaum pekerja terletak ditangan pengusaha. Sehingga ketentuan tersebut tidak memuaskan pekerja, salah satu diantaranya adalah banyak pengusaha yang karena kondisi perusahaanya, tidak bersedia memberikan ganti rugi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau karena sesuatu hal yang tidak disengaja. Di Provinsi Riau sendiri kurangnya kesadaran perusahaan melindungi pekerja masih rendah itu dibuktikan dengan data-data Disnakertrans Provinsi Riau diketahui, dari ribuan perusahaan yang beroperasi di Provinsi Riau, belum mencapai 50 persen yang menerapkan sistem keselamatan kerja.⁷

Dari pernyataan diatas kemudian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, fokus permasalahan yang akan dikaji oleh penulis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial

⁶ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/5769/Jumlah-kecelakaan-kerja-di-Indonesia-masih-tinggi.html> diakses pada tanggal 10 Juni 2020

⁷ <https://www.goriau.com/berita/baca/sepanjang-2019-14325-kasus-kecelakaan-kerja-terjadi-di-riau.html> diakses pada tanggal 10 Juni 2020

Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau?

2. Apakah faktor penghambat dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau?
3. Apa upaya dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau;
- b. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat yang dihadapi dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau;
- c. Untuk mengetahui kendala Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan bagi penulis, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sarjananya serta memberikan pemahaman bagi penulis terhadap suatu penulisan karya tulis ilmiah yang baik dan benar.
- b. Kegunaan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dari hasil penelitian akan memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti-peneliti selanjutnya khususnya dibidang hukum, sehingga hasil penelitian

ini dapat dijadikan sebagai referensi dan menambah literatur dalam melakukan kajian dan penulisan ilmiah bidang hukum selanjutnya.

- c. Kegunaan bagi instansi yang berhubungan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam hal pengawasan pemenuhan hak jaminan sosial pekerja di Provinsi Riau.

D. Kerangka Teori

1. Teori Negara Kesejahteraan

Dalam pemahaman ini, Wilhelm Linstedt nampak menggambarkan bahwa untuk mencapai *Social Welfare*, yang pertama harus diketahui adalah apa yang mendorong masyarakat yang hidup dalam satu tingkatan peradaban tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Pendapat Linsteds mengenai *social welfare* ini hampir sama dengan pendapat Roscou Pound, namun demikian ia ingin menegaskan bahwa secara faktual keinginan sebagian besar manusia yaitu ingin hidup dan mengembangkannya secara layak. Melihat pandangan mengenai *social welfare* tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa bidang social welfare mencakup semangat umum untuk berusaha dengan dalil-dalilnya dan adanya jaminan keamanan, sehingga dapat dibuktikan bahwa ketertiban hukum harus didasarkan pada suatu skala nilai-nilai tertentu, yang tidak dirumuskan dengan rumus-rumus yang mutlak akan tetapi dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan masyarakat yang berubah-ubah mengikuti perubahan zaman, keadaan, dan perubahan keyakinan bangsa.

2. Teori Pengawasan

Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya

mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.⁸ Pengawasan terhadap pemerintahan daerah terdiri atas pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki berarti pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan fungsional adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negara).⁹

Pengawasan dapat membantu organisasi dalam melakukan penilaian apakah suatu pekerjaan dapat dijalankan secara efektif. Pengawasan merupakan fungsi administrasi yang berfungsi untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan-penyelewengan dalam hal pemungutan pajak dan pelaksanaan pembayaran pajak oleh wajib pajak dari rencana kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan pengawasan akan ditemukan titik terang kekurangan atau kelebihan serta hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

E. Kerangka Konseptual

1. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.¹⁰

⁸ Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 78

⁹ Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Penerbit Grasindo, Jakarta, 2007, hlm. 312.

¹⁰ Jum Anggraini., *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 78.

2. Pemenuhan adalah proses, cara, perbuatan memenuhi. Pemenuhan berasal dari kata penuh.¹¹
3. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.
4. Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.
5. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja.¹²

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat empiris atau sosiologis, dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.¹³

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Jln. Jend. Soedirman, No. 436, Kota Pekanbaru.

¹¹ Poerwadarminta, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 33.

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

¹³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 15.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh dari unit kerja atau individu yang akan diteliti, atau dapat dikatakan populasi merupakan jumlah manusia yang mempunyai karakteristik sama.¹⁴

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁵ Teknik yang diambil penulis dalam pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling*, yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan subyektif dari penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
- 2) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
- 3) Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
- 4) PT. Proservindo Pratama
- 5) PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar
- 6) PT. Adei Kebun Mandau Selatan

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.¹⁶ Adapun data yang diperoleh yaitu dari kantor dinas terkait seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Ghalia, Jakarta, 1994, hlm. 42.

¹⁵ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 21.

¹⁶ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2006, hlm. 30.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya.¹⁷ Sumber data tersebut antara lain:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, yaitu seperti;

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO convention Nomor 81 Concering labor inspection in industry and commerce*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309.
- d. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.
- e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.

- f. Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753.
- g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua, Berita Negara Republik Indonesia tahun 2021 Nomor 247.
- h. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2013 Nomor 4.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus hukum, dan lainnya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penulisan ini penulis melakukannya dengan menggunakan beberapa metode, yaitu: Observasi, wawancara, kuesioner, dan kajian pustaka.

6. Analisis Data

Dalam hal ini, analisis yang digunakan adalah analisis *data kualitatif* yaitu data yang tidak bisa diukur atau dinilai dengan angka secara

¹⁷ *Ibid*, hlm. 56.

langsung. Dengan demikian maka setelah data primer dan data sekunder berupa dokumen diperoleh lengkap, selanjutnya dianalisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam menarik kesimpulan, penulis menggunakan metode secara deduktif, yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus, yang mana dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁸

Tenaga kerja meliputi setiap orang baik yang sedang maupun yang akan melakukan pekerjaan baik didalam

maupun diluar hubungan kerja.¹⁹ Batasan usia tenaga kerja pada tiap negara berbeda-beda. Di Indonesia batas usia minimum tenaga kerja adalah 13 tahun dengan pengecualian bahwa umur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerja. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja.

Pengertian pekerja/buruh hanya terbatas pada setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan, khususnya di dalam hubungan kerja. Pekerjaan yang dilakukan adalah di bawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.²⁰ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

B. Tinjauan Umum tentang Pengawas Ketenagakerjaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 28.

¹⁹ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2014, hlm. 26.

²⁰ Halili Toha dan Hariri Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 3.

perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan juga tercantum dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan Pengawasan dan juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO serta No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan:

1. Undang Undang No 3 tahun 1951 tentang pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia pasal 1 Ayat 1 Pengawasan perburuhan diadakan guna; a. Mengawasi berlakunya undang undang dan peraturan poeraturan perburuhan pada kususnya b. Mengumpulkan bahan bahan keterangan tentang soal soal hubungan kerja dan keadaan poerburuhan dalam arti seluas luasnya guna membentuk undang undang dan peraturan peraturan c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang di serahkan kepadanya dengan undang undang dan nperaturan peraturan lainnya.
2. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 Ayat 1: “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau

Dalam hal ini pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pada Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, “Pengawasan ketenagakerjaan dapat melaksanakan pengawasan ke perusahaan atau tempat kerja harus memberitahukan kepada pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila pengawas ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.” Maka pengawasan ini dapat dilakukan oleh pihak pengawas dengan melaksanakan pemeriksaan perusahaan atau tempat kerja diluar rencana kerja yang telah disusunnya. Pelaksanaan pemeriksaan ini dapat dilaukan berdasarkan pengaduan pekerja, pengusaha, serikat pekerja, pengusaha atau pengaduan masyarakat.²¹

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat melaksanakan pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Untuk pelaku pengawasan, baik internal maupun eksternal dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tiga jenis pengawasan yang dilakukan di lapangan yaitu pengawasan pertama, pengawasan berkala, pengawasan khusus.

Pengawasan pertama dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh seksi pengawasan norma kerja (sebagai koordinator) bersama dengan pegawai fungsional, setiap

²¹ Wawancara dengan Bapak Imron Rosyadi, *Op, Cit.*

pelaksanaan pengawasan ini bergantung pada rencana kerja dan biasanya pengawasan ini tidak dapat di tentukan terhadap pengawasan perusahaan. Tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan dan semua desas-desus tentang suatu perusahaan, seperti mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.

Sebagai bahan referensi lainnya, penulis juga melakukan wawancara bersama Bapak Imron Rosyadi, bahwasannya masih banyak perusahaan-perusahaan yang ada di Provinsi Riau ini tidak maksimal dalam memberikan pemenuhan hak jaminan sosial kepada pekerjanya terutama pada saat kecelakaan kerja. Tercatat dari tahun 2018 hingga 2020 terdapat 123.190 kasus yang terjadi. Dari banyaknya kasus tersebut, tentunya tidak semua kasus dapat kami awasi dengan baik. Pentingnya sinergitas yang baik antara aparat yang kami miliki menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan. Kemudian, keaktifan dari para pekerja untuk mengadukan hal ini kepada dinas tenaga kerja juga menjadi hal yang sangat penting dalam peristiwa ini”²²

Dewasa ini, berdasarkan hasil penelitian penulis bersama pekerja yang tidak mendapatkan jaminan sosial khususnya dalam kecelakaan kerja, dimana mereka menilai bahwa selama ini perusahaan lebih banyak tidak bertanggungjawab akan hal tersebut. Kami selaku pekerja tentunya menjadi pihak yang sangat dirugikan akan hal ini. Kerugian materil atau bahkan seumur hidup akan kami alami jika telah tertimpa musibah dalam kecelakaan kerja. Seharusnya, kami yang tertimpa musibah ini mendapat perlakuan baik dari

²² Wawancara penulis bersama Bapak Imron Rosyadi, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pada tanggal 17 Desember 2021.

perusahaan dan khususnya mendapat jaminan sosial tersebut. Harapannya, kepada pihak yang melakukan pengawasan dapat memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang enggan memberi jaminan sosial khususnya pada kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerjanya.²³

B. Faktor penghambat dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau

Hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan faktor-faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Pemerintah Provinsi Riau adalah:

1. Faktor Sumber Daya Manusia

Mengenai keberadaan sumber daya manusia ini, penulis melakukan wawancara kembali bersama bapak Imron Rosyadi, bahwasannya saat ini jumlah pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki oleh pemerintah Provinsi Riau berjumlah 15 orang, yang terdiri dari 11 orang pengawas umum, 2 orang pengawas spesialis, dan 2 orang PPNS Ketenagakerjaan. Sedangkan perusahaan yang diawasi berjumlah 60.981 perusahaan. Jumlah pengawas ketenagakerjaan Provinsi Riau tidak berbanding lurus dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang diawasi. Artinya bahwa pemerintah Provinsi Riau mengalami kekurangan pengawas ketenagakerjaan. Jika merujuk pada Pasal 8 ayat (1) Permanaker Nomor 33 Tahun 2016 yang mengharuskan pengawas ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan paling sedikit 5 (lima) perusahaan setiap

²³ Wawancara penulis bersama pekerja yang tidak mendapatkan jaminan sosial kecelakaan kerja pada 20 Desember 2021.

bulan, maka dalam 1 (satu) tahun pengawas ketenagakerjaan wajib melakukan pemeriksaan 60 perusahaan”.²⁴

Sejalan akan hal tersebut, penulis menanyakan hal serupa kepada ibu Devi Rizaldi, dimana ketidakseimbangan sumber daya manusia tersebut menjadi masalah serius yang dihadapi pemerintah daerah dalam melahirkan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang baik. Permasalahan terbatasnya jumlah pengawas tidak hanya dialami oleh Provinsi Riau tetapi selalu dihadapi setiap daerah.²⁵ Sebab jumlah perusahaan yang masuk di daerah semakin bertambah tetapi sumber daya manusia yang dimiliki oleh daerah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan tidak mengalami penambahan”.²⁶

2. Faktor Anggaran

Apabila dilihat dari diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menjadikan sub bidang pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan provinsi, maka seharusnya pemerintah daerah perlu melakukan langkah antisipatif terkait pola penganggaran dalam mendukung optimalisasi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Ada beberapa hal yang mempengaruhi proses penganggaran penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Riau, yaitu:²⁷

²⁴ Wawancara penulis bersama Bapak Imron Rosyadi, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pada tanggal 17 Desember 2021.

²⁵ Khoirul Hidayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. *De Jure Jurnal Syariah dan Hukum*, 2015, 7(2), hlm.108.

²⁶ Wawancara dengan Devi Rizaldi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Penempatan KERja Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pada tanggal 7 Oktober 2021, pukul. 13.30 wib.

²⁷ Khoirul Hidayah, *Op.Cit.*, hlm. 110.

a. Kelembagaan

Secara kelembagaan, pemerintah daerah menghilangkan nomenklatur perangkat daerah di bidang ketenagakerjaan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, pemerintah daerah memiliki Dinas Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri, namun setelah Undang-Undang tersebut diberlakukan “memaksa” pemerintah daerah menyatukan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan ke dalam Dinas Transmigrasi. Urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan hanya menjadi urusan salah satu seksi dalam dinas tersebut. Hal ini yang menurut penulis mempengaruhi proses penganggaran di daerah, dalam hal penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.

b. Beban Anggaran Daerah

Pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang menarik sebagian kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota menjadi milik pemerintah provinsi, mengharuskan pemerintah untuk melakukan penataan kembali struktur APBD dalam rangka mendukung pelaksanaan wewenang yang telah di delegasikan menjadi urusan pemerintah provinsi. Hal ini pula yang dialami oleh pemerintah Provinsi Riau. Sebab pengalihan kewenangan tersebut tentunya berimplikasi terhadap penganggaran terhadap pelaksanaan kewenangan tersebut. Artinya bahwa ada porsi anggaran yang harus disediakan oleh Pemerintah Provinsi Riau untuk menyelenggarakan kewenangan tersebut, secara tidak langsung anggaran yang awalnya hanya menyelenggarakan kewenangan sebelum UUPD berlaku, mengalami perubahan yang cukup signifikan ketika menerjemahkan kewenangan pasca diberlakukannya UUPD.

Berdasarkan wawancara penulis bersama bapak Imron Rosyadi, bahwasannya faktor anggaran juga dapat

dikatakan sebagai salah satu yang perlu untuk lebih di perhatikan. Mengingat anggaran yang disediakan oleh pemerintah Provinsi Riau kepada Dinas Tenaga Kerja hanya sebesar Rp 800.649.600 per tahun 2019. Anggaran ini diperuntukkan dalam hal kunjungan ke tiap perusahaan yang menghabiskan anggaran Rp 14.500.000 (lima belas juta rupiah). Jika dilihat dari jumlah perusahaan yang ada di seluruh Provinsi Riau ini yang berjumlah 60.981 perusahaan, sehingga totalnya menghabiskan anggaran sebesar Rp 1.160.941.920 (satu milyar seratus enam puluh juta sembilan ratus empat puluh satu ribu Sembilan puluh dua rupiah).

3. Faktor Sarana dan Prasarana

Penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.²⁸ Dukungan sarana dan prasarana sangat berarti bagi setiap organisasi pemerintahan, guna memaksimalkan kinerja organisasi. Dalam hasil wawancara penulis bersama bapak Imron Rosyadi, bahwasannya terkait dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan Provinsi Riau, sampai saat ini, 15 orang personilnya hanya didukung dengan 1 unit mobil operasional yang merupakan pemberian dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2011, dan 2 unit laptop serta 1 unit komputer. Minimnya sarana dan prasarana pendukung, memberikan dampak terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan”.²⁹

²⁸ Sri Maulidiah, Optimalisasi Pengelolaan Aset Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Daerah. *Jurnal Wedana*, III (1), 2017, hlm. 234.

²⁹ Wawancara penulis bersama Bapak Imron Rosyadi, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pada tanggal 17 Desember 2021.

C. Upaya dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau

Demi efektivitas penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Riau, maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau perlu melakukan beberapa perbaikan berdasarkan permasalahan yang terjadi. Adapun upaya yang dilakukan saat ini oleh Dinas terkait, diantaranya:

1. Pengawasan langsung

Pegawai-pegawai yang ditunjuk untuk melakukan pengawasan tersebut berhak untuk dapat memasuki semua tempat-tempat yang berkenaan dengan usaha atau dijalankannya pekerjaan serta tempat yang dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan dan perawatan buruh. Hal ini sangat jelas bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat secara langsung mendatangi perusahaan yang ingin diawasi.

Dalam melakukan pengawasan langsung petugas fungsional memakai rencana kerja yang berisikan pengawas harus melakukan tugas pemeriksaan kelengkapan minimal 3 kali dalam sebulan kecuali adanya aduan khusus maka pegawai fungsional bisa melakukan pemeriksaan kelengkapan lebih dari yang direncanakan di rencana kerja. Selain surat tugas rencana kerja yang diturunkan ke pegawai pengawas fungsional, juga mendapatkan surat perintah tugas untuk masuk ke perusahaan yang ingin di datangi. Namun dalam melakukan pengawasan langsung petugas pengawas fungsional ketenagakerjaan juga bisa secara bebas berhak memasuki setiap tempat kerja yang didapat diawasi setiap saat, khususnya ditempat produksi atau tempat dilaksanakannya pekerjaan untuk

memastikan bahwa pekerja terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Dalam hal ini pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pada Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dapat melaksanakan pengawasan ke perusahaan atau tempat kerja harus memberitahukan kepada pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila pengawas ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.” Maka pengawasan ini dapat dilakukan oleh pihak pengawas dengan melaksanakan pemeriksaan perusahaan atau tempat kerja diluar rencana kerja yang telah disusunnya. Pelaksanaan pemeriksaan ini dapat dilaukan berdasarkan pengaduan pekerja, pengusaha, serikat pekerja, pengusaha atau pengaduan masyarakat.

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung bisanya dilakukan dengan suatu pelaporan tertulis dan laporan lisan. Laporan itu dapat berupa instruksi wajib lapor pada perusahaan agar mendaftarkan perusahaannya ke Dinas Ketenagakerjaan yang ada di wilayahnyanya. Dalam pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan dilakukan dengan pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan husus dan pemeriksaan ulang. Pemeriksaan pertama dilakukan dengan melihat secara keseluruhan pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang baru. Pemeriksaan ini dilakukan dengan memeriksa dokumen perusahaan, tata letak, pemeriksaan lapangan dan pengambilan keterangan. Adapun

pemeriksaan berkala merupakan pemeriksaan yang hanya dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai dengan periode yang ditetapkan secara tertentu. Mengenai pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan atas aduan masyarakat, permintaan perusahaan, atau berupa perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan, pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi dan/atau pengawas ketenagakerjaan pusat. Dalam pemeriksaan ulang hanya dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dan adanya gelar kasus.

Dari hasil pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan, jika terdapat pelanggaran undang-undang dan ketidaksesuaian antara data laporan dengan fakta di lapangan maka pegawai pengawas fungsional ketenagakerjaan berwenang mengeluarkan Nota Pemeriksaan Pertama yaitu berupa teguran pertama bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran. Nota tersebut diberikan dengan jangka waktu 7 hari atau 14 hari bahkan hingga 1 bulan tergantung dari bisa atau tidaknya pelanggar untuk menanggapi nota tersebut. Jika tidak ada tanggapan dari pemberian nota pertama maka akan dikirimkan Nota berikutnya. Dan jika dalam 14 hari kerja atau 1 bulan setelah nota kedua diberikan perusahaan masih tidak menghiraukan peringatan nota, maka selanjutnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dapat membentuk penyidik khusus ketenagakerjaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Provinsi Riau yang

dilakukan dapat dikatakan belum berjalan dengan maksimal khususnya mengenai masalah kecelakaan kerja. Masih banyak perusahaan-perusahaan yang ada di Provinsi Riau ini tidak memberikan pemenuhan hak jaminan sosial kepada pekerjanya terutama pada saat kecelakaan kerja. Tercatat dari tahun 2018 hingga 2020 terdapat 123.190 kasus yang terjadi, dan dari total tersebut tidak sampai 10% yang mendapatkan jaminan sosial yang sudah dijamin oleh regulasi.

2. Faktor penghambat dalam pengawasan yang dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam pemenuhan hak jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja di Provinsi Riau terdiri dari beberapa poin. *Pertama*, dengan terbatasnya jumlah pengawas yang hanya berjumlah 15 orang saja. Pada undang-undang tenaga kerja sendiri, tidak menyebutkan secara jelas mengenai jumlah pengawas, tetapi hanya menyebut keberadaan pengawas seperti seksi pengawasan norma ketenagakerjaan, seksi pengawasan keselamatan kesehatan kerja dan seksi penegakan hukum. *Kedua*, terbatasnya anggaran yang diberikan kepada dinas tenaga kerja dalam melakukan pengawasan yakni hanya berjumlah Rp 800.649.600 yang apabila dikaitkan dengan jumlah seluruh perusahaan di Provinsi Riau sebanyak 60.981 perusahaan. Hal ini tentunya dapat dikatakan menjadi hambatan bagi pengawas untuk memaksimalkan kinerja, khususnya dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Provinsi Riau. *Ketiga*, terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh dinas tenaga kerja Provinsi Riau yang hanya memiliki 1 mobil operasional, 2 unit laptop dan 1 unit komputer.
3. Upaya dalam pengawasan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam

memenuhkan hak jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja di Provinsi Riau terbagi menjadi beberapa poin. *Pertama*, dengan menambah sumber daya manusia agar kinerja dalam hal pengawasan dapat lebih maksimal untuk dilakukan. *Kedua*, dengan penambahan anggaran yang sebelumnya memiliki kekurangan sehingga hal seperti ini sudah seharusnya diantisipasi oleh pemerintah setempat. *Ketiga*, dengan penambahan sarana dan prasarana dengan tujuan dapat memaksimalkan hambatan-hambatan yang selama ini terjadi.

B. Saran

1. Seyogyanya sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau perlu meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang baik dengan pengusaha maupun pekerja tentang pentingnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan terlebih dahulu melakukan sosialisasi kepada para pemilik perusahaan dan pekerja sebagai pihak-pihak yang terkait dalam suatu hubungan kerja. Tujuan dari sosialisasi ini sendiri adalah untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, dalam hal ini pengusaha dan pekerja dan membantu suksesnya pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan serta membantu peran pengawas ketenagakerjaan.
2. Sudah seharusnya dinas tenaga kerja Provinsi Riau dapat melakukan pembaharuan terhadap jumlah pengawas dengan menambahkan personel agar tercapainya hasil maksimal khususnya dalam pengawasan perusahaan-perusahaan yang ada di Provinsi Riau. Kemudian dengan penyegaran terhadap anggaran yang sebelumnya tidak dapat

mengcover kegiatan pengawasan dari dinas terkait. Sudah seharusnya pemerintah lebih peka akan hal demikian. Serta dengan melakukan peningkatan saran dan prasarana yang sebelumnya sangat terbatas dimiliki oleh dinas yang bersangkutan. Hal ini dilakukan agar terciptanya hasil maksimal dalam melakukan pengawasan tentunya.

3. Agar terciptanya hasil maksimal khususnya mengenai pengawasan, sudah seharusnya pihak pengawas dapat melakukan sentuhan secara langsung maupun tidak langsung. Apabila hal ini dilakukan secara maksimal tentunya diharapkan dapat menjadi solusi akan permasalahan yang terjadi. Kemudian dengan peningkatan saran dan prasarana juga sudah seharusnya dapat dilakukan. Hal ini diharapkan dapat dilakukan secara serius oleh pemerintah. Serta dengan memaksimalkan penataan organisasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau. Apabila hal ini ditanggapi serius oleh pemerintah terkait maka hasil maksimal akan dapat dirasakan terutama dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh dinas yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Amiruddin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anggriani, Jum, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- C.S.T Kansil dan Christine S.T Kansil, 1997, *Pokok Pokok Hukum Jamsostek*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Em Zul Fazri Dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Karangan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Halili Toha dan Hariri Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2008, *Pengantar hukum ketenagakerjaan undonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1987, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Cet, II. Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
- Manulang, Sendjun H, 2001, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Poggi, Gianfranco, 1992, *The Development of the Modern State "Sociological Introduction* Stanford University Press, , California.
- Rys, Vladimir, 2011, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Pustaka Alvabet, Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, 1994, *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Ghalia, Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius, 2014, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada Jakarta.

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

B. Jurnal/Skripsi/Kamus

Luthvi Febryka Nola, Upaya perlindungan hukum secara terpadu bagi tenaga kerja Indonesia, *Jurnal Negara Hukum*, 2016, Vol 7 No. 1.

Musdalifah, *Tinjauan Hukum Pelaksanaan Fungsi Dan Tugas Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Dalam Pengawasan Hubungan Kerja Di Kabupaten Pangkep*, Universitas Hasanuddin Makassar, 2017.

Sri Maulidiah, Optimalisasi Pengelolaan Aset Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Daerah. *Jurnal Wedana*, III (1), 2017.

Khoirul Hidayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. *De Jure Jurnal Syariah dan Hukum*, 2015, 7(2).

Vina, Grace, Perlindungan Pekerja/ Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya*, Yogyakarta., Vol. I No. 1 2019.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO convention*

Nomor 81 Concerning labor inspection in industry and commerce (Konveksi ILO Nomor 81 mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309.

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.

Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua, Berita Negara Republik Indonesia tahun 2021 Nomor 247.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2013 Nomor 4.