

**SISTEM PENGAWASAN  
TERHADAP PELAKSANAAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN  
ATAS HAK-HAK TENAGA KERJA  
OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JEMBER DITINJAU DARI  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi  
Program Studi Muamalah



Oleh:

**MUHAMMAD FIROI**

**NIM: 083 142 067**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
2018**



**SISTEM PENGAWASAN  
TERHADAP PELAKSANAAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN  
ATAS HAK-HAK TENAGA KERJA  
OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JEMBER DITINJAU DARI  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003**

**SKRIPSI**

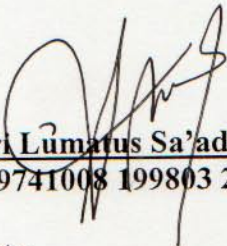
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Eko nomi  
Program Studi Muamalah


Hari : Kamis  
Tanggal : 25 Oktober 2018

Tim Penguji

Ketua

Skretaris,

  
Dr. Sri Lumatius Sa'adah, M.H.I  
NIP 19741008 199803 2 002

  
Moh. Lutfi Nurcahyo, S.H.I, M.H.I  
NUP 20160397

Anggota:

1. Hj. Busriyanti, M. Ag

(  )

2. Inayatul Anisah M.Hum

(  )

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Sutrisno RS., M.H.I  
NIP. 19590216 198903 1 001

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۖ

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”. (QS. Al-Ahzab:21)\*



---

<sup>+</sup> Al-Qur'an, 33:21.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Al-Hamdulillah, dapat kupersembahkan karya  
Skripsi sederhana ini buat:

Orang yang ku sayangi dan sangat saya hormati  
ayahanda Suradi dan Ibunda Sumiyati yang telah membesarkan dengan kasih  
sayang dan mendidik saya dengan penuh kesabaran serta selalu mendo'akan  
setiap saat agar anaknya menjadi anak yang sholeh, pintar, taat, patuh, berguna  
baginya, keluarganya, agama, bangsa dan Negara.

Guruku Sang Murobbi KH. Muhammad Hasan Misbah, KH. Abdul Muqit dan  
KH.Mutdasstir PP Misbahul Ulum dan semua dosen fakultas syariah yang sudi  
memberikan bimbingan serta arahan demi tersusunnya Skripsi ini.

Seluruh In Mumber I2 Muamalah yang selalu bersamaku dalam suka duka  
belajar bersama, damai selalu untuk kalian.

Saudara alayku tak sekandung namun sehati, Yogi Andrian, Arifandi, Nurul  
Hakiki, Muhammad Munir, Fathul Qorib, Dafid, semoga persaudaraan ini selalau  
dijaga oleh Allah S.W.T.

Saudara-saudara KKN Posko X Parebalan yang sudah menjadi perjalanan indah  
dalam hidupku.

Kebersamaan dan kesetian kalian semua mengiringi perjalanan studiku, gelak  
tawa dan canda serta sedikit perselisihan memberi nuansa yang sejuk dan mutiara  
berharga selalu mewarnai setiap langkahku.....  
Indah Bersamamu Sahabatku.....

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

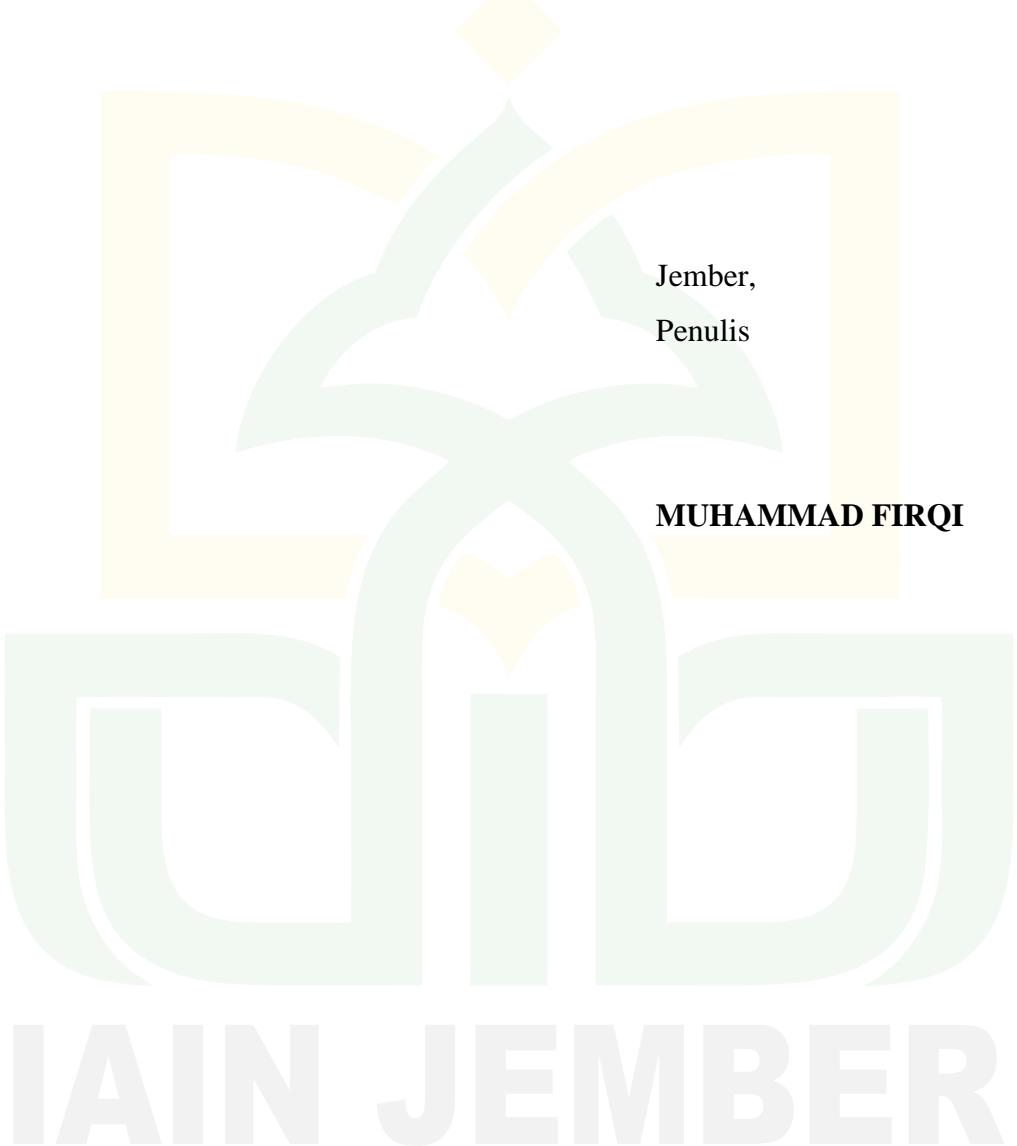
Alhamdulillah, segenap puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang telah memfasilitasi kami selama proses kegiatan belajar mengajar di lembaga ini.
2. Bapak Dr. H. Sutrisno, RS.,M.H.I Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
3. Ibu Mahmudah, M.E.I Selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
4. Ibu Busriyanti, M.Ag.,Selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember,
5. Terimakasih kepada seluruh dosen penguji..
6. Ibu Inayatul Anisah, M.Hum selaku pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan di tengah-tengah kesibukannya meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta segenap civitas akademika Fakultas Syariah (IAIN) Jember yang tanpa lelah membekali ilmu pengetahuan.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.



Jember,  
Penulis

**MUHAMMAD FIRQI**

**IAIN JEMBER**

## ABSTRAK

**Muhammad Firqi**, 2018 : *Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.*

Penulisan ini membahas tentang pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja. Karena belum terpenuhinya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya tersebut. Untuk menjamin agar hak-hak dasar pekerja/buruh terpenuhi maka, pengawasan sangat penting dalam berperan mewujudkan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja/buruh. Namun seiring berkembangnya zaman dan bertambahnya waktu tahun ke tahun jumlah perusahaan semakin meningkat. Akan tetapi dengan meningkatnya perusahaan tidak di iringi dengan kepatuhan untuk memberlakukan/mewujudkan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja/buruh. Maka dari itu peneliti melihat fenomena tersebut tertarik untuk membahasnya dan menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana sistem pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pengawas Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja? 2) Apa kendala dan upaya yang di lakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja? 3) Bagaimana tinjauan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terhadap pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Ketenagakerjaan?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk Mendeskripsikan pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pengawas Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja, 2) Untuk Mendeskripsikan kendala dan upaya yang di lakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja. 3) Untuk Mendeskripsikan tinjauan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terhadap pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pengawas Dinas Tenagaakerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif-deskriptif, analisis datanya yaitu mendeskripsikan objeknya dalam bentuk narasi yang didapat dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentar keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1) sistem pengawasan yang dilakukan menggunakan pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif dan pengawasan represif 2) Salah satu hal yang menjadi kendala yaitu minimnya pegawai pengawas, kurang patuhnya perusahaan terhadap peraturan yang berlaku, kurangnya sarana dan prasaran transportasi pegawai pengawas Dinas tenaga kerja Kab.Jembe, dengan berupaya memaksimalkan kerjanya dalam mengawasi perusahaan. 3) pengawasan yang dilakukan yaitu sudah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003, hanya saja dalam praktiknya belum optimal, karena terbatasnya jumlah pegawai pengawas yang hanya 2 orang, dan perusahaan yang berjumlah sebanyak 880 yang terdaftar.



## DAFTAR ISI

COVER .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori.....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Subyek Penelitian.....	32

D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Analisis data.....	35
F. Keabsahan Data.....	36
G. Tahap-tahap Penelitian.....	37
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran obyek Penelitian .....	39
B. Penyajian Data dan Analisis.....	54
1. Pelaksanaan Pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja .....	54
2. Kendala dan Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja .....	57
3. Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja.....	60
<b>C. Pembahasan Temuan.....</b>	<b>66</b>
1. Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja .....	66
2. Kendala dan Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja .....	70

3. Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember .....	74
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	79

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	80
-----------------------------	----

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Jurnal Kegiatan Penelitian
3. Surat Izin Penelitian
4. Dokumentasi
5. Biodata Penulis

**IAIN JEMBER**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang dasar negara republik Indonesia telah mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban warga negara dalam hal pekerjaan, pertama pasal 27 ayat (2) “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup> Kedua, pasal 28 D ayat (1). “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta pelaksanaan yang sama di hadapan hukum”.<sup>2</sup>

Untuk menjamin agar hak-hak dasar pekerja/buruh terpenuhi maka, pengawasan sangat penting dalam berperan mewujudkan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja/buruh. Namun seiring berkembangnya zaman dan bertambahnya waktu tahun ke tahun jumlah perusahaan semakin meningkat. Akan tetapi dengan meningkatnya perusahaan tidak di iringi dengan kepatuhan untuk memberlakukan/mewujudkan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja/buruh.

Berdasarkan fakta yang ada di lapangan banyak perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak dan kewajiban atas negara kerjanya sendiri seperti jaminan sosial tenaga kerja, PKWT, PKWTT, dll. Dan berdasarkan data yang diperoleh

---

<sup>1</sup> Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>2</sup> Pasal 28 D ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

dari Dinas Tenaga Kerja Jember ada sebanyak 880 perusahaan dan hanya diawasi oleh 3 orang dari Dinas Tenaga Kerja.<sup>3</sup>

Dari uraian di atas banyak perusahaan yang masih belum terawasi dengan baik dan kurangnya pelaksanaan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja sebagaimana yang tercantum di dalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Bab II landasan, asas dan tujuan pasal (4). Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan munusiawi.
2. Meratakan/mewujudkan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.<sup>4</sup>

Pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut di perlukan adanya pengawasan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di atur dalam pasal 176 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan di lakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Peran pengawas di bidang ketenagakerjaan dari dinas terkait yaitu dinas ketenagakerjaan selalu mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang

---

<sup>3</sup> Zamrani, *wawancara*, Kantor Disnakertrans abupaen Jember, 12 Juni 2018.

<sup>4</sup> Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja.<sup>5</sup>

Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yaitu, dengan mewujudkan peraturan yang ada di undang-undang nomor 13 tahun 2003, dengan melalui pengawasan yang efektif pada perusahaan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, pertama pengawasan terhadap perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak tenaga kerjanya, karena sehubungan dengan berkembangnya zaman jumlah perusahaan setiap tahun semakin meningkat, akan tetapi dengan meningkatnya perusahaan tidak diiringi dengan kepatuhan perusahaan untuk memenuhi hak-hak tenaga kerjanya. Tidak kepatuhan dan kedisipinan perusahaan inilah yang mengakibatkan hak-hak tenaga kerja tidak terpenuhi hak-haknya secara efektif, sebab tidak ada kesadaran dari perusahaan untuk mematuhi peraturan tersebut.

Hal tersebut di atas membuat peneliti ingin meneliti lebih jauh bagaimana pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai dinas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya, apakah menemui hambatan. Dengan adanya pengawasan yang baik maka perusahaan dan tenaga kerja akan terpenuhi hak-hak tenaga kerja ataupun perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

---

<sup>5</sup> Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan latar belakang di atas penulis menganggap bahwa masalah ini merupakan masalah yang sangat penting dan menarik untuk dikaji, untuk itu melihat fenomena tersebut penulis tertarik untuk membahasnya dan menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003”.

## **B. Fokus Penelitian**

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. “Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat Tanya”.<sup>6</sup> Adapun masalah-masalah dalam penelitian ini difokuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja?
2. Apa kendala dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja?

---

<sup>6</sup> Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 72.

3. Bagaimana tinjauan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terhadap pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Dinas Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>7</sup> Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni meliputi:

1. Untuk Mendeskripsikan pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pengawas Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja
2. Untuk Mendeskripsikan tinjauan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terhadap pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pengawas Dinas Tenagakerjaan
3. Untuk Mendeskripsikan kendala dan upaya yang di lakukan oleh Dinas Tenaga kerja Kabupaten Jember dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi

---

<sup>7</sup> Ibid., 73.



penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus obyektif dan realistis.<sup>8</sup>

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah kepustakaan, kependidikan, khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh (masyarakat), agar terdapat keadilan dalam hal pekerjaan dan terpenuhinya hak-hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil kaneah penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak.
- b. Penelitian ini dapat menjadi stimulus bagi penelitian selanjutnya. Sehingga proses pengkajian secara mendalam akan terus berlangsung dan memperoleh hasil yang maksimal.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti
  - 1) Menambah wawasan serta pengetahuan tentang penulisan karya tulis ilmiah, baik secara teori maupun praktek.
  - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan ilmiah peneliti tentang “Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja Oleh Dinas

---

<sup>8</sup> Ibid.

Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003”.

- 3) Serta sebagai bekal awal untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya di masa mendatang.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan rujukan untuk lebih aktif dalam mengawasi kinerja lembaga pemerintahan khususnya yang berhubungan dengan tenaga kerja.

c. Bagi lembaga Dinas Tenaga Kerja Jember

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi untuk mendapatkan perubahan yang lebih baik ke depannya, khususnya dalam sistem pengawasan tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, agar menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing.

d. Bagi Lembaga IAIN Jember

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur atau referensi dan perbendaharaan perpustakaan IAIN Jember.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nuansa keilmiah di kalangan mahasiswa.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada mahasiswa yang ingin mengembangkan kajian yang sama pada waktu setelahnya.

## E. Definisi Istilah

Definisi operasional berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.<sup>9</sup> Untuk menghindari munculnya salah pengertian terhadap judul penelitian diatas, berikut akan dijelaskan beberapa kata kunci yang terdapat dalam judul tersebut:

### 1. Pengawasan

Pengawasan merupakan segenap kegiatan untuk menyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

### 2. Hak

Hak dalam Kamus Umum Bahasa Besar Indonesia merupakan segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir.<sup>11</sup> Hak merupakan sesuatu yang mutlak menjadi milik kita dan penggunaanya tergantung pada diri kita.

### 3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk mmenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), 18.

<sup>11</sup> [www.Sumberpengertian.Blogsport.Com](http://www.Sumberpengertian.Blogsport.Com), Diakses Pada Tanggal 16 April 2018.

<sup>12</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.

Dari definisi istilah di atas, maka maksud dari judul Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah bagaimana pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh (masyarakat), agar terdapat keadilan dalam hal pekerjaan dan terpenuhinya hak-hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

#### **F. Sitematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi<sup>13</sup>. Hal ini akan lebih memudahkan dalam meninjau dan menanggapi isinya. Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini, akan dipaparkan dari bab pendahuluan hingga bab penutup.

Bab satu pendahuluan yang berisi dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah serta sistematika pembahasan. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan skripsi.

Bab dua berisi tentang kajian kepustakaan serta literatur yang berhubungan dengan skripsi. Dilanjutkan dengan kajian teori yang memuat pandangan tentang manajemen peserta didik khususnya terkait dengan penerimaan peserta didik baru. Fungsi dari bab ini adalah sebagai landasan

---

<sup>13</sup> Ibid.

teori pada bab berikutnya guna menganalisa data yang diperoleh dari penelitian.

Bab tiga berisi tentang metode penelitian yang membahas tentang metode yang digunakan peneliti yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan keabsahan data.

Bab empat penyajian data dan analisis data yang meliputi gambaran obyek penelitian, penyajian dan analisis data serta berisi tentang pembahasan temuan.

Bab lima kesimpulan dan saran merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari penulis dan diakhiri dengan penutup.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu ada beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Penelitian Eka Oktarianti Astutik. 2016. Salah satu mahasiswa Fakultas Syariah Prodi Muamalah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Bagi tenaga kerja Perempuan Yang Pulang Kerja Di Malam Hari Di Jaya Sunrise Cafe Jl. Moh. Husni Thamrin Banyuwangi menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Dan Hukum Islam”.<sup>14</sup>

Penelitian ini menjelaskan tentang pelaksanaan hak-hak terhadap tenaga kerja perempuan di cafe java sunrise, cafe yang ada di banyuwangi, ada beberapa hak yang belum diberikan kepada pihak pekerja dan belum sesuai dengan Undang-undang no.13 Tahun 2003.

Persamaan antara peneliti ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Oktarianti Astutik adalah sama-sama membahas tentang perlindungan atas hak-hak tenaga kerja , dan penelitian ini sama-sama merujuk pada undang-undang no.13 Tahun 2003, Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Eka

---

<sup>14</sup> Eka Oktarianti Astutik, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Pulang Kerja Di Malam Hari Di Jaya Sunrise Cafe Jl. Moh. Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Dan Hukum Islam*, (Skripsi S1 Jurusan Syariah Prodi Muamalah, Iain Jember, 2016), 8.

Oktarianti Astutik terfokus pada Perlindungan Hukum Bagi tenaga kerja Perempuan, sedangkan penelitian ini terfokuskan pada System Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja oleh dinas ketenagakerjaan di Kabupaten Jember.

2. Penelitian Inayatul Hasanah. 2014. Salah satu mahasiswa Fakultas Syariah Prodi Muamalah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dengan judul skripsi “Problematika Perjanjian Kerja Buruh Tembakau Di Kecamatan Mayang Kabupaten Jember (Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”<sup>15</sup>. Skripsi ini membahas tentang perjanjian kerja buruh musiman (PKWT), namun perusahaan ini tidak memberikan kontrak kerja secara tertulis pada buruh tersebut. Hal ini melanggar pasal 57 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan Inayatul Hasanah adalah sama-sama membahas perlindungan atas hak-hak tenaga kerja, dan penelitian ini sama-sama merujuk pada undang-undang no.13 Tahun 2003, Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Inayatul Hasanah terfokus pada Problematika Perjanjian Kerja Buruh Tembakau, sedangkan penelitian ini terfokuskan pada System Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja oleh dinas ketenagakerjaan di Kabupaten Jember Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>15</sup> Inayatul Hasanah, *Problematika Perjanjian Kerja Buruh Tembakau Di Kecamatan Mayang Kabupaten Jember (Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Skripsi S1 Jurusan Syariah Prodi Muamalah, Iain Jember,2014), 10.

3. Penelitian Ubaidillah Tahun 2016. Salah satu mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember dengan judul skripsi Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam pencegahan Tenaga Kerja Ilegal Melalui Jasa Tekong Di Kecamatan Tapen Kab. Bondowoso. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan Ubaidillah adalah sama-sama membahas perlindungan atas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Ubaidillah ini lebih fokus kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam pencegahan Tenaga Kerja Ilegal Melalui Jasa Tekong Di Kecamatan Tapen Kab. Bondowoso, sedangkan penelitian ini terfokuskan pada System Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja oleh dinas ketenagakerjaan di Kabupaten Jember Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dari beberapa telaah pustaka tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sejauh ini penelitian mengenai hak-hak tenaga kerja sudah terdapat beberapa literatur yang membahasnya. Namun yang menjadi perbedaan disini adalah skripsi ini hanya membahas secara khusus tentang Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga. Se jauh pengamatan saya sampai saat ini belum pernah ada skripsi yang mengkaji tentang hal ini sebelumnya.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ubaidillah, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam pencegahan Tenaga Kerja Ilegal Melalui Jasa Tekong Di Kecamatan Tapen Kab. Bondowoso*, (Skripsi S1 Jurusan Hukum Universitas Muhammadiyah Jember,2016), 10.



## B. Kajian Teori

### 1. Pengawasan

#### a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.<sup>17</sup>

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang

---

<sup>17</sup> Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 133.

lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.<sup>18</sup>

## **b. Macam-macam Pengawasan**

### **1) Pengawasan dari dalam Organisasi (*Internal Control*)**

Pengawasan dari dalam, berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/ unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/ unit pengawasan ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh organisasi.

Data kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil pengawasan ini dapat pula digunakan dalam nilai kebijaksanaan pimpinan. Untuk itu kadang-kadang pimpinan perlu meninjau kembali kebijaksanaan/keputusan-keputusan yang telah dikeluarkan. Sebaliknya pimpinan dapat pula melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya internal control.<sup>19</sup>

### **2) Pengawasan dari luar Organisasi (*External Control*)**

Pengawasan eksternal (external control) berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari

---

<sup>18</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali, 2013), 172.

<sup>19</sup> Maringan Masry, *Simbolon, Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 61.

luar organisasi itu. Aparat / unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah pengawasan yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya, misalnya pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara. Terhadap suatu departemen, aparat pengawasan ini bertindak atas nama pemerintah/ presiden melalui menteri keuangan.

Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan, ialah pemeriksaan/pengawasan yang bertindak atas nama negara Republik Indonesia. Di samping aparat pengawasan yang dilakukan atas nama atasan dari pimpinan organisasi tersebut, dapat pula pimpinan organisasi minta bantuan pihak luar organisasinya. Permintaan bantuan pemeriksaan/ pengawasan dari pihak luar organisasi, misalnya perusahaan konsultan, akuntan swasta, dan sebagainya.

Permintaan bantuan pemeriksaan/pengawasan dari pihak luar ini biasanya dilakukan pada suatu perusahaan dengan maksud-maksud tertentu, misalnya untuk mengetahui efisiensi kerjanya, untuk mengetahui jumlah keuntungan, untuk mengetahui jumlah pajak yang harus dibayar, dan sebagainya.

### **3) Pengawasan Preventif**

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud dari

pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran pengawasan preventif ini disebut preaudit.

Adapun dalam pengawasan preventif ini dapat dilakukan hal-hal berikut:

- a) Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerjanya.
- b) Membuat pedoman/manual sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- c) Menentukan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan pegawai dan pembagian pekerjaannya.
- d) Menentukan sistem koordinasi, pelaporan, dan pemeriksaan.
- e) Menetapkan sanksi-sanksi terhadap pejabat yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.

#### **4) Pengawasan Represif**

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran, pengawasan represif ini disebut pos-audit.

## 5) Metode Pengawasan

### a) Pengawasan Langsung

Pengawasan Langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan sistem *inspektif*, *verifikatif*, maupun dengan sistem *investigatif*. Metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan sistem pengawasan langsung oleh atasannya disebut *built in control*.<sup>20</sup>

### b) Pengawasan tidak Langsung

Pengawasan Tidak Langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan-laporan tersebut dapat berupa uraian kata-kata deretan angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas hasil kemajuan yang telah tercapai sesuai dengan pengeluaran biaya/ anggaran yang telah direncanakan. Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ini tidak dapat segera mengetahui kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaannya, sehingga dapat menimbulkan kerugian yang lebih banyak.

---

<sup>20</sup> Ibid., 64-65.

**c) Pengawasan Formal**

Pengawasan Formal adalah pengawasan yang secara formal dilakukan oleh unit/ aparat pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasinya atau atasan dari pimpinan organisasi itu. Dalam pengawasan ini biasanya telah ditentukan prosedur, hubungan, dan tata kerjanya.

**d) Pengawasan Informal**

Pengawasan informal adalah pengawasan yang tidak melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan. Pengawasan informal ini biasanya dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan melalui kunjungan yang tidak resmi (pribadi), atau secara incognito. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kekakuan dalam hubungan antara atasan dan bawahan.

Dengan cara demikian pimpinan menghendaki keterbukaan dalam memperoleh informasi dan sekaligus usul/saran perbaikan dan penyempurnaannya dari bawahannya. Untuk masalah-masalah yang dihadapi oleh bawahannya yang tidak mungkin dipecahkan sendiri, maka pimpinan dapat memberikan jalan keluar pemecahannya. Sebaliknya bawahan juga merasa bangga karena diberi kesempatan mengemukakan pendapatnya secara langsung terhadap pimpinannya. Jelasnya bahwa pengawasan informal

mendekatkan hubungan pribadi yang bersifat informal. Hal ini sangat menguntungkan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

**e) Pengawasan Administratif**

Pengawasan Administratif adalah pengawasan yang meliputi bidang keuangan, kepegawaian, dan material. Pengawasan keuangan menyangkut tentang pos pos anggaran (rencana anggaran), pelaksanaan anggaran yang meliputi kepengurusan administratif dan pengurusan bendaharawan. Hal ini menyangkut prosedur penerimaan dan prosedur pengeluaran uang. Pengawasan kepegawaian menyangkut hal hal yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian serta menyangkut terhadap hak- hak mereka yang harus dipenuhi (gaji, kenaikan pangkat, dan fasilitas-fasilitas lain). Pengawasan material adalah untuk mengetahui apakah barang-barang yang disediakan (dibeli) sesuai dengan rencana pengadaannya.<sup>21</sup>

## **2. Kewajiban perusahaan**

kewajiban-kewajiban perusahaan diantaranya :

- a. Pasal 67 ayat 1 : Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

---

<sup>21</sup> Ibid., 67.

- b. Pasal 76 ayat 4 : Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- c. Pasal 77 ayat 1-4 :
- a) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
  - b) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
    - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
    - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
  - c) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
  - d) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.
- d. Pasal 79 ayat 1 : pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- e. Pasal 80 : pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- f. Pasal 85 ayat (3) : pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan padahari libur resmi sbagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.



- g. Pasal 108 ayat (1) : pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- h. Pasal 148 : pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/ serikat pekerja/srikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lockout) dilaksanakan.
- i. Pasal 156 ayat (1) : dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- j. Pasal 160 ayat (1) : dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karenadiduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar tetapi wajibmemberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
  - 2) Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus dariupah);
  - 3) Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.<sup>22</sup>

## **b. Perusahaan**

### **a. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik selabadan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>23</sup> Perusahaan merupakan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>24</sup>

### **b. Bentuk Badan Usaha**

Badan usaha dapat dibagi dalam beberapa bentuk yaitu :

1. Perseroan Terbatas atau PT.
2. Koperasi.
3. Maaschap atau persekutuan.
4. VOF atau Vennotschap Onder Firma atau Fa; dan
5. CV atau Comanditaire Vennootschap.

### **c. Macam-Macam Perusahaan**

Selain dari bentuk-bentuk usaha sebagaimana yang telah disebutkan diatas, juga dikenal berbagai macam perusahaan yang

<sup>22</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.

<sup>23</sup> Pasal 1 ayat 6 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>24</sup> Pasal 1 ayat 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

dibedakan atas dasar kepemilikannya sehinggadengan demikian ada yang disebut :

- 1) Perusahaan Negara yaitu perusahaan yang modalnya dimiliki oleh Negara dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan selain itu ada Badan Usaha Milik Ngara (BUMD) yang bisa berupa Perusahaan Daerah (PD) atau bisa berupa PT. Perusahaan Negara menurut Undang-Undang Nomor 19 Prp Tahun 1960 adalah semua perusahaan dalam bentuk apapun yang modalnya untuk seluruhnya merupakan kekayaan Negara RI, kecuali ditentukan lain berdasarkan Undnag-Undang.<sup>25</sup>

Perusahaan Negara dibedakan antara :

- 1) Perusahaan Jawatan (PERJAN)
  - 2) Perusahaan Umum (PERUM)
  - 3) Perusahaan Perseroan (Persero) yang berbentuk PT.
- 2) Perusahaan Swasta yang modalnya dimiliki oleh swasta, umumnya berbentuk PT atau salah satu dari bentuk-bentuk usaha yang ada berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Selain perbedaan antara perusahaan Negara dan perusahaan Swasta sebagaimana di sebutkan di atas, pembagian juga bisa di lihat sebagai berikut yaitu:

- a) Perusahaan Nasional, yaitu perusahaan yang sekurang-kurangnya 51% (lima puluh satu perseratus) dari modal dalam

<sup>25</sup> C.S.T Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Jakarta, Pradnya Paramita, 2009), 12.

negeri yang di tanam di dalamnya dimiliki oleh Negara dan atau Swasta Nasional. Jadi dalam hal ini kepemilikannya bisa oleh Negara atau bisa juga oleh Swasta, namun sebutannya adalah Perusahaan Nasional, dengan catatan bahwa kepemilikan modal dalam negeri, minimal 51%.

- b) Perusahaan Asing adalah perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan untuk persyaratan Perusahaan Nasional sebagaimana di sebutkan di atas, misalnya modal dalam negeri yang di miliki oleh Negara atau Swasta Nasional yang di tanam didalamnya, besarnya kurang dari 51%.

Selanjutnya Perusahaan Asing tersebut bisa berupa:

- 1) Perusahaan Patungan (Join Venture Company), dan
- 2) Perusahaan Murni Asing (100%).<sup>26</sup>

### **c. Tenaga Kerja**

#### **a. Pengertian Tenaga Kerja**

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor

<sup>26</sup> C.S.T Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Jakarta, Pradnya Paramita, 2009). 13.

13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

- 1) Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- 2) Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- 3) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

#### **b. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

##### **1) Hak Tenaga Kerja**

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau

<sup>27</sup> Sendjun H. Manulang., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta. Rhineka Cipta, 2001), 3.

mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima

## 2) Kewajiban Tenaga Kerja

Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada



pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.<sup>28</sup>



---

<sup>28</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tantang Tenaga Kerja.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Bog dan dan Tylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang dapat diamati.<sup>29</sup> Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini bersifat dinamis dan masih bisa berubah sewaktu-waktu sesuai dengan keadaan lapangan, sehingga tidak mungkin datanya dijarah dengan pendekatan kuantitatif.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan ialah berbentuk penelitian kualitatif, yaitu suatu penenelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat obyek tertentu. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memaparkan, menggambarkan, dan memetakan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berfikir tertentu.

Metode ini berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan kondisi, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, efek yang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang.<sup>30</sup> Penggunaan pendekatan penelitian kualitatif pada penelitian ini bertujuan untuk

---

<sup>29</sup> Lexy J. Moleong, *Penelitian Kualitatif* (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 4.

<sup>30</sup> Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 100.

mendeskripsikan tentang pengawasan atas hak-hak tenaga kerja oleh dinas ketenagakerjaan.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Jln.Kartini No. 2 Kabupaten Jember.

## **C. Subyek Penelitian**

Sumber data atau informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.<sup>31</sup> Dalam hal ini pemilihan sampel didasarkan pada beberapa pertimbangan yang dianggap mempunyai sangkut paut besar dengan sistem pengawasan terhadap kewajiban dinas ketenagakerjaan atas hak-hak tenaga kerja.

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari suatu lembaga atau perusahaan<sup>32</sup>, atau data yang diperoleh langsung melalui obyek penelitian

---

<sup>31</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: PT Remaja, 2012), 21

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 1986), 51

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membandingkan atas dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diajukan, data yang diperoleh adalah data dari laporan-laporan atau data yang didapat dari literatur-literatur kepustakaan, dokumen-dokumen, internet dan kepustakaan lain yang berkaitan dan ada *relevansi* dengan penelitian ini. dokumen-dokumen yang dimaksud adalah buku tentang sistem pengawasan, website resmi dinas ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>33</sup>

Adapun yang menjadi teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti mengadakan pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala subyek atau obyek yang diselidiki, baik

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, 224.

dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi khusus yang sengaja diadakan.<sup>34</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis observasi partisipasi pasif. Dimana peneliti hadir ditempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

## 2. Wawancara

Wawancara (*Interview*), yaitu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu<sup>35</sup>. Tanya jawab yang dilakukan terhadap objek penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan erat dengan masalah yang dibahas. Antara lain kepada pimpinan staff pengawasan, pegawai lapangan dan pegawai kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember yang menjadi responden dalam penelitian ini. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka artinya wawancara yang subjeknya mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui maksud dan tujuan wawancara tersebut.

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah upaya pengumpulan data dengan menyelidiki benda-benda tertulis. Benda-benda tersebut dapat berupa

---

<sup>34</sup> John W, Creswell, *Research Design* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 267.

<sup>35</sup> Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 135.

catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>36</sup>

Dari dokumen-dokumen yang terkumpul kemudian dipilih dan disesuaikan dengan fokus penelitian. Yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen atau catatan-catatan, metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang sistem pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember.

#### **E. Analisis Data**

Menurut Bogdan dan Biklen yang dikutip dari Moleong, Analisa data kualitatif merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi sesuatu yang dapat dikelola. Mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Disini peneliti menggunakan data kualitatif model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman analisa data dilakukan secara interaktif melalui proses data dibawah ini :

##### **1. Reduksi data (*Data Reduction*)**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan

---

<sup>36</sup> Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 186.

membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

## 2. Penyajian data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

## 3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti akan menjadi lebih jelas.<sup>37</sup>

## F. Keabsahan Data

Untuk menguji terhadap kevalidan data yang diperoleh di lokasi penelitian, validitas data sangatlah penting untuk dipergunakan. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, 249-253

sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.<sup>38</sup>

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber berarti, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sedangkan triangulasi teknik merupakan penggunaan beragam teknik pengungkapan data yang dilakukan kepada sumber data.<sup>39</sup>

### **G. Tahap-tahap Penelitian**

Usaha mempelajari kualitatif tidak lepas dari usaha mengenal tahap-tahap penelitian. Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan. Adapun tahap-tahap penelitian secara umum yaitu terdiri ndari tiga tahap, tiga tahap itu meliputi tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisa data.

1. Tahap pra-lapangan. Tahap pra-lapangan terdiri dari tujuh bagian yakni meliputi sebagai berikut:
  - a. Menyusun rancangan penelitian.
  - b. Memilih lapangan penelitian.
  - c. Mengurus perizinan.
  - d. Menjajaki dan menilai lapangan.
  - e. Memilih dan memanfaatkan informan.
  - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian.

---

<sup>38</sup> Ibid., 241.

<sup>39</sup> Ibid., 274.



- g. Persoalan etika penelitian.
2. Tahap pekerjaan lapangan. Pada tahap ini dibagi menjadi tiga bagian yakni:
    - a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri.
    - b. Memasuki lapangan.
    - c. Berperan serta sambil mengumpulkan data.
      - 1) Mengikuti dan memantau kegiatan serta kondisi masyarakat.
      - 2) Mencatat data.
      - 3) Mengetahui tentang cara mengingat data.
      - 4) Kejenuhan data.
      - 5) Analisis data.
  3. Tahap analisa data
    - a. Reduksi data, memilih data-data yang telah diperoleh disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian.
    - b. Penyajian data, menyajikan dengan jelas data-data yang telah dipilih dan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Sehingga mudah untuk dipahami.
    - c. Verifikasi/penarikan kesimpulan, memberikan kesimpulan atas hasil analisis terhadap data-data yang ada.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 127-148.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran obyek penelitian**

Lokasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah di Dinas Ketenagajaan Kabupaten Jember yang berlokasi di Jalan Kartini Nomor 2 Kabupaten Jember. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Jember merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Jember. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jember. Untuk memahami keadaan yang ada dilokasi penelitian dan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang obyek penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember adalah melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan peraturan yang ada meliputi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi,
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur dan bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tugas dan fungsi ini disesuaikan dengan perbidang yang ada dibawah koordinasi dinas tenaga kerja provinsi khususnya yang menjadi fokus penelitian ini yaitu terkait tentang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan serta hak-hak tenaga kerja. Bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan serta kesehatan kerja mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan program kegiatan, melaksanakan fasilitasi pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja dan bina penegakan hukum pada perusahaan di seluruh jawa timur.

**a. Sekretariat**

1) Mempunyai tugas

Merencanakan, melaksanakan, mengordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol.

2) Mempunyai fungsi :

- a) Pengelolaan pelayanan administrasi umum dan perizinan
- b) pengelolaan administrasi kepegawaian.
- c) pengelolaan administrasi keuangan.
- d) Pengelolaan administrasi perlengkapan.
- e) Pengelolaan aset dan barang milik negara.

- f) pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol.
- g) pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan.
- h) pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yustisia) di bidang kepegawaian.
- i) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang.
- j) pengelolaan kearsipan dan perpustakaan.
- k) pelaksanaan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana.
- l) pelaksanaan pembinaan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah ; dan
- m) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3) Membawahi :

1. sub bagian Tata Usaha
2. Sub bagian Penyusunan Program dan Anggaran; dan
3. Sub Bagian Keuangan.

**b. Bidang pelatihan dan produktivitas**

1) Mempunyai tugas

Melaksanakan penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi

berdasarkan klaster kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat, pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah dan pengukuran produktivitas tingkat daerah Provinsi Jawa Timur, dan pelatihan pemagangan.

2) Mempunyai fungsi

- a) perumusan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas.
- b) perumusan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas.
- c) penyusunan pedoman pelaksanaan program pelatihan dan produktivitas.
- d) pelaksanaan fasilitasi program pelatihan dan produktivitas.
- e) pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- f) pelaksanaan fasilitas pelatihan dan pengukuran produktivitas.
- g) pelaksanaan fasilitas program peningkatan produktivitas.
- h) pelaksanaan fasilitasi kelembagaan dan proses akreditasi lembaga pelatihan kerja oleh Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
- i) Pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program pelatihan dan produktivitas.
- j) pelaksanaan pengawasan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi Profesi.

k) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3) Membawahi

1. Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan.
2. Seksi Pembinaan Penyelenggaraan Pelatihan ; dan
3. Seksi Pembinaan Produktivitas dan Sertifikasi.

**c. Bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja**

1) Mempunyai tugas

Menyusun program dan kegiatan serta memberikan fasilitasi pengembangan pasar kerja, pengolahan informasi pasar kerja dan bursa kerja, pembinaan bursa pasar kerja (job fair), penyuluhan bimbingan jabatan, analisis jabatan dan pasar kerja, penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara dan Antar Kerja Khusus, pengendalian penggunaan tenaga kerja asing dan pengembangan perluasan kerja melalui pembinaan usaha mandiri, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela/sarjana dan padat karya serta pola lain untuk penciptaan perluasan kesempatan kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi.

2) Mempunyai fungsi

- a) perumusan kebijakan teknis penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

- b) pelaksanaan penyusunan perencanaan program penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- c) pelaksanaan penyusunan sistem, promosi dan pedoman teknis pengembangan informasi pasar kerja bagi pencari kerja dan pemberi kerja baik di dalam dan di luar negeri dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja.
- d) pelaksanaan penyebarluasan informasi pasar kerja lintas Kabupaten/Kota dalam dan ke luar Provinsi melalui sarana media papan informasi, teknologi informasi berupa website dan sarana media lainnya.
- e) pelaksanaan pengembangan informasi analisis jabatan berupa uraian tugas, syarat beserta ketrampilan dan analisis kondisi pasar kerja.
- f) pelaksanaan pengembangan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja ke pencari kerja dan dunia pendidikan/pelatihan kerja serta konsultasi karir baik secara langsung maupun online.
- g) kerja khusus di satuan pendidikan/pelatihan kerja serta pemberian rekomendasi pelaksanaan bursa kerja skala Provinsi.
- h) kerja khusus di satuan pendidikan/pelatihan kerja serta pemberian rekomendasi pelaksanaan bursa kerja skala Provinsi.

- i) Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara dan Antar Kerja Khusus dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
- j) pelaksanaan penerbitan ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta lintas kabupaten/kota dan Surat Ijin Usaha Lembaga Penyalur Pembantu Rumah Tangga.
- k) pelaksanaan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan dan orientasi penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah tingkat Provinsi.
- l) pelaksanaan pemberian rekomendasi rekrut dan seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah.
- m) pelaksanaan perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing dan penerbitan pencabutan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing perpanjangan lintas Kabupaten/Kota.
- n) pelaksanaan penerbitan ijin operasional cabang dan pendaftaran ijin operasional Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
- o) pelaksanaan fasilitasi pencegahan dan pemulangan TKI non procedural.
- p) pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan antar kerja di Kabupaten/Kota.



- q) Mandiri, penerapan Teknologi Tepat Guna, Padat Karya, pendayagunaan tenaga kerja sukarela/sarjana atau pola lain yang mendukung terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- r) pengoordinasian program dan kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja sektor informal di lintas dinas Kabupaten/Kota.
- s) pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri, perluasan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
- t) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

3) Membawahi

- a) Seksi Bimbingan Jabatan & Bursa Kerja.
- b) Seksi Penempatan Tenaga Kerja.
- c) Seksi perluasan tenaga kerja.

**d. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial**

1) Mempunyai tugas

Menyusun dan melaksanakan program kegiatan, menetapkan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan,

jaminan sosial kesejahteraan pekerja/buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2) Mempunyai fungsi

- a) perumusan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan jaminan social.
- b) pelaksanaan penyusunan perencanaan program pembinaan hubungan industrial dan jaminan social.
- c) penyusunan pedoman pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.
- d) pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pengesahan materi pengajuan permohonan pengesahan peraturan perusahaan.
- e) pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dengan serikat buruh/pekerja yang ada di perusahaan lintas kabupaten / kota.
- f) pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pencatatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada perusahaan lintas kabupaten/kota.
- g) pelaksanaan permohonan dan pencabutan ijin operasional dan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan.
- h) pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan lintas Kabupaten/Kota.

- i) pelaksanaan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial.
- j) pelaksanaan penyusunan formasi mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial.
- k) pelaksanaan penyusunan usulan penetapan keanggotaan dalam lembaga ketenagakerjaan.
- l) pelaksanaan pendaftaran dan seleksi administrasi calon konsiliator, arbiter hubungan industrial dan hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.
- m) pelaksanaan bimbingan sistem pengupahan, penyusunan usulan ketetapan upah minimum.
- n) pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh.
- o) pelaksanaan pembinaan pelaksanaan sistem kelembagaan pelaku hubungan industrial.
- p) pengoordinasian pengumpulan data hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja/buruh dan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
- q) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ; dan
- r) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3) Membawahi

- a) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial.
- b) Seksi Syarat Kerja, Upah dan Jaminan Sosial
- c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**e. Bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan, dan kesehatan kerja**

1) Mempunyai tugas.

Menyusun dan melaksanakan program kegiatan, melaksanakan fasilitasi pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja dan bina penegakan hukum pada perusahaan di seluruh Jawa Timur.

2) mempunyai fungsi

Sedangkan fungsi Bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan serta kesehatan kerja adalah

- a) perumusan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3)
- b) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan bidang pengawasan dan K3 ;
- c) pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan dan norma K3 terhadap perusahaan
- d) pelaksanaan penerbitan rekomendasi, pengesahan, dan penetapan terhadap obyek pengawasan ketenagakerjaan

- e) pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen K3 dan audit Sistem Manajemen K3 ;
- f) pelaksanaan pelayanan, pengkajian dan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta pengembangan norma K3 serta bina penegakan hukum.
- g) Pelaksanaan fasilitas, sarana dan prasarana kegiatan pengawasan ketenagakerjaan.
- h) pelaksanaan penyiapan fasilitasi, pembinaan, dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Jawa Timur ;
- i) pelaksanaan pemberdayaan fungsi dan kegiatan personil dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan ;
- j) pelaksanaan kerjasama dengan pusat untuk penyelenggaraan pendidikan dan latihan teknis pengawas ketenagakerjaan ;
- k) pelaksanaan pengusulan calon pegawai dan peserta diklat pengawas ketenagakerjaan kepada Pemerintah Pusat ;
- l) pelaksanaan pengusulan penerbitan kartu Penyidik Pegawai Negeri Sipil bidang ketenagakerjaan kepada Pemerintah Pusat ;
- m) pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 ;

- n) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan dan K3; dan
- o) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

#### **f. Bidang Transmigrasi**

##### **1. Mempunyai tugas**

Menyelenggarakan perpindahan dan penempatan penduduk dari Jawa Timur ke daerah tujuan transmigrasi, melakukan koordinasi dengan Kabupaten/Kota asal dan daerah tujuan transmigrasi, melakukan penyiapan, pendaftaran dan seleksi, pelayanan dan fasilitasi perpindahan transmigrasi serta monitoring dan evaluasi pasca penempatan transmigrasi.

##### **2. Mempunyai fungsi**

- a) perumusan kebijakan teknis pelaksanaan program transmigrasi.
- b) pelaksanaan penyusunan perencanaan program transmigrasi.
- c) pelaksanaan program perpindahan dan penempatan transmigrasi untuk Kabupaten/Kota.
- d) pelaksanaan pendataan animo calon transmigran.
- e) pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan daerah asal dan daerah tujuan transmigrasi.
- f) pelaksanaan seleksi administrasi dan fisik calon transmigran di Kabupaten/Kota.

- g) pelaksanaan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi.
- h) pelaksanaan verifikasi terhadap keabsahan dokumen calon transmigran sesuai kompetensi daerah tujuan.
- i) pelaksanaan penetapan calon transmigran menjadi transmigran.
- j) pelaksanaan koordinasi penyusunan buku induk transmigrasi.
- k) pelaksanaan sosialisasi ketransmigrasian.
- l) pelaksanaan pelayanan penampungan di transit.
- m) pelaksanaan pelayanan pengangkutan transmigran.
- n) pelaksanaan pendampingan dan pengawalan transmigran ke daerah tujuan.
- o) pelaksanaan penyerahan transmigran dengan berita acara.
- p) pelaksanaan pembinaan terhadap calon transmigran sebelum diberangkatkan.
- q) pelaksanaan penyelesaian permasalahan ketransmigrasian.
- r) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program transmigrasi ; dan
- s) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

### 3. Membawahi :

- a) Seksi Penyiapan, Pendaftaran dan Seleksi,
- b) Seksi Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi.
- c) Seksi Promosi dan Motivasi.

## 2. Visi misi dan tujuan

Sebagai unsur pelaksana tugas-tugas pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, ditetapkan visi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur yaitu :

### Visi :

”Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang profesional.”

### Misi :

- a. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
- b. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.



- c. Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
- d. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.
- e. Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.<sup>41</sup>

## **B. Penyajian Data dan Analisis**

Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam penelitian ini digunakan beberapa prosedur pengumpulan data yaitu observasi langsung, interview dan dokumentar sebagai alat untuk meraih data yang berkaitan atau dibutuhkan dalam penelitian.

### **1. Pelaksanaan Pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja**

Berbicara pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, berdasarkan penelitian yang dikumpulkan dalam bentuk sejumlah data hasil wawancara dan observasi dengan Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Lily Rismawati, S.Sos selaku pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember mengatakan:

---

<sup>41</sup> <http://disnakertrans.jatimprov.go.id/tugas-pokok-fungsi/>, diakses pada tanggal 4 Agustus 2018.

Untuk pengawasan sendiri, itu memang ada petugasnya sendiri mas dan petugas pengawas itu jarang berada di kantor soalnya pengawas itu kerjanya dilapangan, tapi tidak apa-apa, saya akan sedikit memberi gambaran tentang pertanyaan mas Firqi, jadi pengawas yang ada di Kabupaten Jember itu ada 2 orang pengawas, pengawas melakukan pengawasan tidak hanya di siang hari saja, kenapa saya katakan begitu soalnya banyak perusahaan dan tenaga kerja kita itu kerjanya malam dan waktu jam kerjanya bisa dikatakan mulai dari sore hari hingga dinihari, seperti halnya karaokean, terus para buruh yang biasanya kerja sift malam sebagainya, disana itu mas jam kerjanya, darisitulah kenapa saya katakan jam kerja pengawas sampai dengan 24 jam nonstop. Disana dengan menggunakan cara sift pekerja. Dan ntuk jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Jember tui berjumlah 880 perusahaan. Jadi seperti itu mas. Lebih jelasnya lagi samean langsung ke pihak pengawas sendiri.<sup>42</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak zamrani S.H. sebagai pegawai Dinas TenagaKerja Kabupaten Jember yang juga pernah menjabat sebagi pegawai pengawas beliau menyampaikan bahwa :

Pelaksanaan pengawasan dijamin saya itu mas Firqi, ya tetap seperti sekarang kita sebagai pegawai pengawas itu melakukan pengawasan terhadap perusahaan minimal 5-8 perusahaan dalam 1 bulan yang diawasi, ini lain dari pada pengaduan atau pemeriksaan perusahaan. Pengawas itu mempunyai nota kepengawasan mas ada nota 1, 2, dan 3 nota ini merupakan suatu bentuk laporan peringatan.<sup>43</sup>

Hal ini ditegaskan dan diperjelas oleh Bapak Sopiyan Sauri S.H selaku pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupten Jember beliau menyatakan bahwa :

Yaa begini mas, kalau untuk pengawasan sendiri itu, kita ikut peraturan yang ada, kita sebagai pengawas itu minimal 5-8 perusahaan dalam 1 bulan yang kita periksa/diawasi, sedangkan jumlah pengawas yang ada di Kabupaten Jember itu hanya ada 2 oang pengawas. Sedangkan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Jember itu sejumlah 880 perusahaan,

<sup>42</sup> Lily Rismawati, *wawancara*, kantor Dsnakertrans Kabupaten Jember, 04 Juli 2018.

<sup>43</sup> Zamrani, *wawancara*, kantor Dis nakertrans Kabupaten Jember, 04 Juli 2018.

logikanya mas , jika 1 pengawas 60 perusahaan yang diawasi setiap tahunnya, berarti kita harus mempunyai 10 seorang pengawas untuk Kabupaten Jember agar supaya bisa optimal pengawasannya. Biasanya kalau saya memeriksa bulan Juli itu memang sudah punya rencana diakhir bulan, dan rencana itu kadang jadi kadang tidakkan mas, tapi tetap dilaksanakan hanya saja tinggal nunggu harinya saja, terkadang setelah kita punya rencana pengusahanya yang gak ada, ternyata ada diluar kota, begitu mas, untuk masalah bukti itu nantik ada hasil pemeriksaannya, makanya kalau pengawas memeriksa perusahaan itu pasti menghilangkan jejak, misalnya begini, saya perusahaan itu bawak laporan hasil pemeriksaan (LHP), kemudian kita ada semacam temuan yang melanggar, dan laporannya yang asli saya bawa, yang arsipnya saya kasikkan ke perusahaan, dari hasil temuan tersebut nantik kita berikan teguran secara tertulis, teguran itu berupa nota dan nota itu berisi hal yang tidak sesuai dari perusahaan tersebut, jadi pengawas itu melakukan pengawasan terhadap perusahaan dan itu ada unsur pidananya yang tidak sesuai dengan UU no.13 Tahun 2003. Kalok untuk masalah jam kerja bagi pengawas itu 24 jam mas, tidak mungkin kalok pengawas itu pulangny jam 15.00 / jam 16.00 seperti halnya pekerja-pekerja lainnya, kenapa saya katakan begitu, yaa seperti halnya, karaokean itukan kerjanya malam, otomatis untuk pengawasannya pun malam, kalau siang kadang-kadang tutup, itu termasuk juga tenaga kerja kita loo mas. Sebenarnya pekerjaan sebagai seorang pengawas itu sangat mulya loh mas, hanya saja tidak semua pegawai itu mau menjadi pegawai pengawas ktenagakerjaan.<sup>44</sup>

Dari penjelasan di atas, oleh Bapak Sopiyan Sauri S.H dapat dilihat bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas tenaga kerja Kabupaten Jember masih belum optimal, karena dengan terbatasnya jumlah pengawas yang ada, dan jumlah perusahaan yang banyak. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwasanya pelaksanaan pengawasan oleh pegawai pengawas Dinas tenagakerja Kabupaten Jember ialah sebagai berikut :

<sup>44</sup>Sopiyan Sauri, *wawancara*, BLKI Jember, 17 Juli 2018.

- a. Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Jember yaitu dengan mengawasi langsung perusahaan.
- b. Pengawasan yang dilakukann yaitu dengan menggunakan laporan dengan tujuan menghilangkan jejak terhadap sautu perusahaan.
- c. Pegawai pengawas melakukan pengawasan dalam 1 bulan itu 5-8 perusahaan yang di awasi.
- d. Waktu yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Jember untuk mengawasi perusahaan itu selama 24 jam, tidak seperti pegawai-pegawai lainnya.

## **2. Kendala dan Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja**

Kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana yang diungkapkan dan dijelaskan oleh Bapak Zamrani selaku pegawai Dinas tenaga kerja Kabupaten Jember dan beliau juga pernah menjabat sebagai pegawai pengawas di Kabupten Jember, beliau menyatakan bahwa :

Ketika kita berbicara masalah kendala dan upaya pastinya ada mas, nah kita mulai dari kendala terlebih dahulu, salah satunya mas kurang patuhnya perusahaan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yabisa dikatakan perusahaan nakal gitu mas, untuk kendala yang kedua sendiri mas jika kita lihat kuantitas perusahaan yang banyak dengan jumlah 880 perusahaan dan kuantitas pengawas hanya ada 2 orang pengawas, itu sudah kurang sekali mas, seharusnya jika kita melihat dari jumlah perusahaan, jumlah pengawas itu harusnya 10 pengawas khusus di Kabupaten Jember saja, kalau kita jumlahkan 8 kali

10 saja itu sudah berpa mas 800 perusahaandalam1 tahun yg mampu diawasi, tetapi itu dengan jumlah 11 pengawas, jadi bisa tuntas mas.<sup>45</sup>

Pernyataan ini juga diperkuat oleh Bapak Sopiyan Sauri S.H selaku pegawai pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember beliau menyatakan bahwa :

Berbicara kendala, pastinya ada mas ya sebetulnya pertama begini jumlah perusahaan kan 880, logikanya 1 orang itukan dalam 1 bulan itu 5 perusahaan, berarti 60 perusahaan dalam 1 tahun yang diawasi itu minimal daripada diluar pada pengaduan mas, baik secara lisan maupun secara tertulis biasanya dalam1 bulan itu ada 3-8 pengaduan. Misalnya dalam 1 tahun itu 1 pengawas mengawasi 60 perusahaan berarti kalau ada 2 pengawas iu hanya 120 perusahaan yang terawasi setiap tahunnya, sedangkan jumlah perusahaan sendiri itu 880 perusahaan. Berarti 1 pengawas itu harus 440 perusahaan, begitukan mas logikanya., seharusnya yaa mas jumlah pengawas itu ada 10 orang pengawas di husus di Kabuaten Jember.<sup>46</sup>

Dari penjelasan di atas bisa dipahami bahwa kendala yang dihadapi pegawai pengawas Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember adalah minimnya sumber daya manusia yang bertugas di lapangan. Hal ini dipertegas oleh pernyataan Bapak Sopiyan Sauri S.H selaku pengawas di Kabupten Jember bahwa:

Saya perumpamakan lagi ya mas firqi, kita lihat kota lain seperti halnya di Sidoarjo itu jumlah perusahaanya 10 ribu, dan pengawasnya hanya ada 17, dan di Bondowoso itu hanya ada 1 pengawas, di Situbondo itu tidak ada pengawasnya mas, sedangkan di Situbondo itu banyak juga perusahaan, ya begini memang mas, karena keterbatasan pegawai pengawas yang menjadi salah satu kendalanya.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> Zamrani, *wawancara*, Disnakertrans Kabupaten Jember, 04 juli 2018.

<sup>46</sup> Sopiyan Sauri, *wawancara*, BLKI Jember, 17 juli 2018.

<sup>47</sup> Sopiyan Sauri, *wawancara*, BLKI Jember, 17 Juli 2018.

Selain minimnya sumber daya manusia, Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember juga mengalami hambatan dalam hal sarana dan prasarana khususnya dalam akomodasi kendaraan. Ini seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Sofyan Sauri S.H selaku pengawas di Kabupten Jember bahwa :

Dan yang ke 2, itu sarana dan prasarana, itukan juga perlu, seorang pengawas itu ada perintahkan mas, seperti halnya ke kebun itukan seharusnya memakai kendaraan Dinas, berartikan seharusnya disini ada kendaraan dinas ada uang saku begitukan, selama inikan saya kalau keluar itu menggunakan kendaraan sendiri, memang ada tunjangan dari provinsi itu, tapiikan tidak sesuai gitu mas, tapi tidak apa-apa.<sup>48</sup>

Adapun upaya yang dilakukan Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember menurut Bapak Sofyan Sauri S.H selaku pengawas di Kabupten Jember adalah:

Kalau berbicara masalah upaya, itu kami semaksimal mungkin mas yang bisa kamilakukan, kadang saya itu sampek ikut teman ke Bondowoso juga untuk melakkan pengawasan, ya jika dalam 1 bulan itu minimal 5 perusahaan yang diawasi ya kita bisa melebihi target sampai dengan 8 perusahaan, dalam hal pemeriksaan perusahaan itukan masih ikut KORWIL V. Jika saya katakan mas, diklat pengawas itu sangat langka, tidak semua pegawai itu mau menjadi pengawas, samean taukan pengawas itu sasarannya mahasiswa, serikat pekerja, pengusaha. Tapiikan sebenarnya seorang pengawas itu adalah tugas yang mulia, karena membela pekerja/buruh.<sup>49</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasannya Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember, masih banyak mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember terkandala

<sup>48</sup> Sopiyan Sauri, *wawancara*, BLKI Jember, 17 Juli 2018.

<sup>49</sup> Sopiyan Sauri, *wawancara*, BLKI Jember, 17 Juli 2018.

melakukan pengawasan tersebut, dapat diketahui bahwa kendala dan upaya yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember yaitu :

- a. Minimnya jumlah pegawai pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember yang hanya ada 2 orang pengawas dengan jumlah perusahaan sebanyak 880.
- b. Berdasarkan kultur hukum / budaya masyarakat yaitu kurangnya kesadaran dari pengusaha terkait dengan peraturan-peraturan yang berlaku.
- c. Kurangnya fasilitas saran dan prasarana bagi pegawai pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember.
- d. Upaya yang dilakukan yaitu dengan memaksimalkan kerjanya dengan cara mengawasi perusahaan yang biasanya dalam 1 bulan 5 perusahaan yang terawasi, terkadang dalam 1 bulan bisa mencapai 8 perusahaan yang mampu terawasi oleh 1 pegawai pengawas.

### **3. Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja**

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

yaitu, Dinas Tenaga Kerja untuk selalu mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja.

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember menggunakan beberapa cara yaitu pengawasan langsung dengan mengunjungi tempat tertentu seperti perusahaan dan melakukan pemeriksaan, pengecekan secara langsung terhadap obyek yang berada di perusahaan untuk diawasi. Untuk melakukan pengawasan secara langsung, pegawai pengawas melaksanakan tugasnya dengan secara langsung mengunjungi perusahaan-perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaksana di lapangan mempunyai wewenang untuk melakukan pemeriksaan dan memberikan sanksi apabila ditemukan kecurangan dan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Hal ini diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 terdapat pada pasal 176 menyatakan bahwa :

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



Hal ini juga disebutkan pada pasal 1 angka 32 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa :

“pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan”.

Dalam hal ini peneliti meninjau sistem pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pengawasannya lebih difokuskan terhadap hak-hak tenaga kerja. Berikut rinciannya terkait hak-hak tenaga kerja yang dikaitkan dengan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan yakni sebagai berikut:

Hak hak tenaga kerja diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut :

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan

kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal

79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Dari pemaparan terkait hak-hak tenaga kerja di atas, perusahaan di Jember ada beberapa yang tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang terkait hak tenaga kerja.

Sedangkan sistem yang dilakukan oleh pegawai Disnakertrans Kabupaten Jember dalam mengawasi perusahaan yaitu dengan cara memaksimalkan waktu sebaik mungkin, seperti halnya jadwal mengawasi perusahaan setiap bulan itu minimal 5-8 perusahaan yang harus diawasi dan mengadakan pembinaan yang ditujukan untuk pengusaha dan pekerja dilakukan rutin setiap satu tahun sekali. Disnakertrans Kabupaten Jember dalam melakukan upayanya agar maksimal bekerja sama dengan perusahaan.

Berdasarkan penyajian data di atas peneliti akan membahas terlebih dahulu mengenai kuantitas jumlah pegawai pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember, jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan perusahaan yang berada di Kabupaten Jember, maka membuat pengawas yang dilakukan ini tidak berjalan dengan baik. Dikarenakan jumlah pegawai pengawas yang hanya berjumlah 2 orang sedangkan jumlah perusahaan sebanyak 880 perusahaan. Dengan perbandingan yang telah disebutkan maka membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Jember hanya bisa mengawasi beberapa perusahaan saja.

Dari pemaparan di atas, tinjauan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan pengawasan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hanya saja yang menyebabkan pelaksanaan tidak optimal di Jember yaitu karena dengan adanya ketidakseimbangan antara jumlah

pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan, maka mengakibatkan terlantarnya hak-hak pekerja/buruh dan tidak maksimalnya sistem pengawasaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Kabupaten Jember.

### **C. Pembahasan Temuan**

#### **1. Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja**

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh disnakertrans kabupaten jember terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tertuang dalam kemenaker no 33 tahun 2016. Kami melakukan pengawasan dalam rentang bulanan, yang setiap bulan kami langsung melakukan inspeksi ke lapangan dalam 5-8 kali ke setiap perusahaan yang menjadi pengawasan kami khususnya di daeah jember dan sekitarnya.

Sistem kerja yang dilakukan oleh kami terkait pengawas dalam melakukan inspeksi terhadap perusahaan hanya dilakukan oleh dua orang saja selama 24 jam non stop. Pengawasan yang dilakukan pengawas Disnakertrans menggunakan pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif dan pengawasan represif. Penjelasan terkait pengawasan-pengawasan yang dimaksud di atas yakni sebagai berikut:

Pengawasan Langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan sistem *inspektif*, *verifikatif*, maupun dengan sistem *investigatif*. Metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan sistem pengawasan langsung oleh atasannya disebut *built in control*.<sup>50</sup>

Untuk melakukan pengawasan secara langsung, pegawai pengawas Disnakertrans melaksanakan tugasnya, dengan secara langsung mengunjungi perusahaan-perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaksana dilapangan mempunyai wewenang untuk melakukan pemeriksaan dan memberikan sanksi/teguran apabila ditemukan kecurangan dan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan khususnya mengenai hak-hak tenaga kerja.

Sedangkan pengawasan tidak langsung adalah apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan-laporan tersebut dapat berupa uraian kata-kata deretan angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas hasil kemajuan yang telah tercapai sesuai dengan pengeluaran biaya/ anggaran yang telah

---

<sup>50</sup> Maringan Masry, *Simbolon, Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 61.

direncanakan. Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ini tidak dapat segera mengetahui kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaannya, sehingga dapat menimbulkan kerugian yang lebih banyak. Dalam hal ini Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan cara pegawai pengawas ketenagakerjaan berinteraksi dan berkomunikasi dengan serikat pekerja yang berada diseluruh wilayah Jember, mengadakan pertemuan antara serikat pekerja dengan pegawai pengawas Disnakertrans.

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud dari pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran pengawasan preventif ini disebut preaudit. Adapun dalam pengawasan preventif ini dapat dilakukan hal-hal berikut:

- a. Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerjanya.
- b. Membuat pedoman/manual sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Menentukan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan pegawai dan pembagian pekerjaannya.
- d. Menentukan sistem koordinasi, pelaporan, dan pemeriksaan.

- e. Menetapkan sanksi-sanksi terhadap pejabat yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun pengawasan preventif yang dilakukan oleh pegawai Disnakertrans Jember mengadakan penyuluhan dan pembinaan kepada pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh sebelum diterapkannya program kerja perusahaan.

Sedangkan pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran, pengawasan represif ini disebut pos-audit.

Kegiatan pengawasan represif yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans Jember adalah memberikan tindakan berupa tindakan teguran, sanksi, dan perbaikan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja. Tindakan pemberian teguran, sanksi dan teguran harus sesuai aturan yang berlaku, dimana pelanggaran yang dijumpai dilapangan harus mendapat peringatan tertulis atau nota pemeriksaan. Serta terdapat mekanisme pengawasan secara bertahap sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Berdasarkan temuan yang ditemukan pada saat pengumpulan data, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas tenaga kerja Kabupaten Jember yakni menggunakan pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan tersebut masih belum optimal, karena dengan terbatasnya jumlah pengawas yang ada, dan jumlah perusahaan yang banyak.

## **2. Kendala dan Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kewajiban Perusahaan atas hak-hak Tenaga Kerja**

Sebagai langkah nyata dalam pengawasan, maka perlu adanya penegakan hukum dari pemerintah untuk memberikan kebijakan.

Kebijakan tersebut bisa melalui peraturan pemerintah, keppres, permenaker dll. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan sebagai penegak hukum berperan dalam menjamin dan memberikan perlindungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Namun pada sisi lainnya, sumber daya yang ada di Disnakertrans Jember baik dari kualitas ataupun kuantitas sangat kurang dalam memenuhi standar, sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tugas berat sebagai penegak hukum ketenagakerjaan dalam mengawasi kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja.

Apabila ditelaah dari segi kualitas, pegawai pengawas disnakertrans jember kurang pelatihan atau pembekalan terkait tentang

kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja. Sedangkan dari segi kuantitas, jumlah pegawai pengawasan dan jumlah perusahaan yang harus mereka awasi tidak seimbang sehingga para pegawai kurang kooperatif dalam memberikan tindakan terhadap setiap perusahaan yang bermasalah.

Struktur hukum atau aparat penegak hukum yakni Sumber Daya Manusia, yang dimaksudkan adalah pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Dengan kuantitas jumlah pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang terbatas apabila dibandingkan dengan jumlah keseluruhan perusahaan yang berada di Kabupaten Jember maka membuat pengawasan yang dilakukan ini tidak berjalan dengan baik. Dikarenakan jumlah pegawai pengawas yang hanya 2 orang dengan jumlah perusahaan yang mencapai 880 perusahaan membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya bisa mengawasi beberapa perusahaan saja, dengan demikian ada beberapa perusahaan yang terlewat untuk diawasi dalam setiap bulannya.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam mengatasi hambatan adalah dengan minimnya jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan, pegawai pengawas mengikuti pelatihan dan bimbingan untuk pegawai pengawas agar lebih bisa memaksimalkan kinerjanya untuk melakukan pengawasan serta memaksimalkan waktu yang ada se-efisien mungkin.

Yang menjadi penghambat dalam kultur hukum atau budaya hukum masyarakat adalah perusahaan dan pekerja/buruh. Perusahaan mempunyai kesadaran yang kurang untuk mematuhi terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Tidak hanya perusahaan berskala kecil yang tidak mematuhi aturan terkait hak-hak pekerja/buruhnya namun perusahaan yang tergolong sedang dan besar pun ada yang tidak mematuhi aturan ketenagakerjaan terkait hak-hak tenaga kerja.

Upaya yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam mengatasi adanya hambatan dari pengusaha dan pekerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengambil langkah dengan mengadakan pembinaan yang ditujukan untuk pengusaha dan pekerja dilakukan rutin setiap satu tahun sekali. Pembinaan ini dilakukan bertujuan agar pengusaha dan pekerja itu mengetahui hak dan kewajiban mereka masing-masing agar mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember hambatan yang dihadapi adalah sarana transportasi yang kurang memadai, minimnya transportasi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember membuat kurang efektifnya dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan kurang bisa mendapat dukungan.

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan pada paparan di atas yakni kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Jember yaitu ada 3, diantaranya yakni:

- a. Minimnya pegawai pengawas terhadap pelaksanaan kewajiban Perusahaan atas hak tenaga kerja.

Upaya yang dilakukan dalam kendala tersebut yaitu pegawai pengawas mengikuti pelatihan dan bimbingan untuk pegawai pengawas agar lebih bisa memaksimalkan kinerjanya untuk melakukan pengawasan serta memaksimalkan waktu yang ada se-efisien mungkin, dan berupaya semaksimal mungkin dalam hal pengawasan.

- b. Kurangnya kesadaran pengusaha dalam mematuhi peraturan ketenagakerjaan terkait hak-hak tenaga kerja.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala di atas yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam mengatasi adanya hambatan dari kurangnya kesadaran pengusaha adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengambil langkah dengan mengadakan pembinaan yang ditujukan untuk pengusaha dan pekerja dilakukan rutin setiap satu tahun sekali. Pembinaan ini dilakukan bertujuan agar pengusaha dan pekerja itu mengetahui hak dan kewajiban mereka masing-masing agar mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.

c. Minimnya transportasi yang dimiliki oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember membuat kurang efektifnya dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan kurang bisa mendapat dukungan. Selain itu dengan jumlah pengawas yang sangat minim membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan Kab.Jember kesulitan karena tidak seimbangnya jumlah pengawas dan perusahaan.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dan pegawai pengawas Dinas tenaga Kab.Jember yaitu menggunakan kendaraan pribadi untuk mengawasi semua perusahaan-perusahaan yang ada di Kab.Jember dan memaksimalkan kinerjanya.

### **3. Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Pengawasan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember**

Berdasarkan penyajian data di atas maka peneliti akan membahas terlebih dahulu mengenai tujuan pelaksanaan pengawasan tenaga kerja dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jelas disebutkan di dalam pasal 176 Undang-undang no 13 tahun 2003 bahwa tujuan dilakukannya pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menjamin terpenuhnya

hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja.

Sedangkan dalam prakteknya, Kabupaten Jember hanya memiliki 2 pegawai pengawas ketenagakerjaan. Dalam 1 bulan 1 orang pegawai pengawas melakukan pengawasan sebanyak 5-8 jumlah perusahaan. Dan jika diakumulasikan 2 orang pegawai pengawas tersebut hanya mampu melakukan tugasnya mengawasi kurang lebih sebanyak 120 perusahaan setiap tahunnya. Sedangkan perusahaan yang terdaftar diseluruh Kabupaten Jember itu sejumlah 880 perusahaan yang terdaftar.

Setelah mengetahui hal tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai Disnakertrans Kabupaten Jember sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, hanya praktiknya belum terlaksana secara maksimal, hal itu dikarenakan dengan ketidakseimbangan jumlah pegawai pengawas dengan jumlah perusahaan yang terdaftar di Kabupaten Jember. Sehingga pengawas yang seharusnya bertujuan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak kewajiban pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja seperti yang disebutkan dalam pasal 176 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak dapat terlaksana dengan baik dan maksimal. Hal tersebut bisa mengakibatkan terlantarnya hak-hak tenaga kerja / pekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut mengenai sistem pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja oleh dinas ketenagakerjaan di Kabupaten Jember, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Sistem pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, pada kenyataannya yaitu Dinas tenaga kerja Kabupaten Jember menggunakan pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, pengawasan preventiv dan pengawasan represif. Pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans belum optimal karena kuantitas pegawai yang ada di Kabupaten Jember masih sangat minim dibanding perusahaan yang terdaftar di Kabupaten Jember. Jumlah pegawai pengawas di Disnakertrans Kabupaten Jember hanya ada 2, sedangkan perusahaan yang sudah terdaftar di Kabupaten Jember yakni ada 880 perusahaan. Perusahaan-perusahaan tersebut wajib diawasi oleh pengawas Disnakertrans tersebut untuk dapat memantau kinerja perusahaan agar dapat mematuhi perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak yang harus diperoleh tenaga kerja atau pekerja.
2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas Disnakertrans dalam pelaksanaan pengawasan yaitu sebagai berikut:

- a. Minimnya pegawai pengawas terhadap pelaksanaan kewajiban Perusahaan atas hak tenaga kerja.
- b. Kurangnya kesadaran pengusaha dalam mematuhi peraturan ketenagakerjaan terkait hak-hak tenaga kerja.
- c. Minimnya transportasi dinas ketenagakerjaan, minimnya transportasi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember membuat kurang efektifnya dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Dan fasilitas belum terdapatnya asosiasi PPNS di Kabupaten Jember, membuat pegawai pengawas ketenagakerjaan kurang bisa mendapat dukungan.

Sedangkan upaya-upaya pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakertrans yaitu sebagai berikut:

- a. Upaya yang dilakukan oleh Disnakertrans dalam pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja yaitu dengan cara pegawai pengawas mengikuti pelatihan dan bimbingan untuk pegawai pengawas agar lebih bisa memaksimalkan kinerjanya untuk melakukan pengawasan serta memaksimalkan waktu yang ada se-efisien mungkin.
- b. Upaya kedua yang dilakukan untuk mengatasi kendala di atas yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam mengatasi adanya hambatan dari kurangnya kesadaran pengusaha adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengambil langkah dengan mengadakan



pembinaan yang ditujukan untuk pengusaha dan pekerja dilakukan rutin setiap satu tahun sekali. Pembinaan ini dilakukan bertujuan agar pengusaha dan pekerja itu mengetahui hak dan kewajiban mereka masing-masing agar mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.

c. Upaya ketiga untuk mengatasi hambatan di atas yaitu berupaya untuk pengadaan mobil dinas. Terkait dengan belum terdapatnya asosiasi PPNS Kabupaten Jember, pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah berupaya untuk adanya asosiasi PPNS di Kabupaten Jember dengan melakukan pengajuan pengadaan PPNS ke pemerintah pusat.

3. Tinjauan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Jember yaitu pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai Disnakertrans Kabupaten Jember sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, hanya praktiknya belum terlaksana secara maksimal, hal itu dikarenakan dengan ketidak seimbangan jumlah pegawai pengawas dengan jumlah perusahaan yang terdaftar di Kabupaten Jember. Sehingga pengawas yang seharusnya bertujuan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak kewajiban pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja seperti yang disebutkan dalam pasal 176 undang-undang nomor 13

tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak dapat terlaksana dengan baik dan maksimal. Hal tersebut bisa mengakibatkan terlantarnya hak-hak tenaga kerja / pekerja.

## B. Saran

Berpijak dari hasil penelitian analisis data yang diperoleh selama penelitian berlangsung, maka peneliti dapat menyarankan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

1. Peneliti menyarankan bagi pemerintah yakni sebaiknya pemerintah menambah kuanitas pegawai pengawas tenaga kerja Kabupaten Jember, agar pelaksanaan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja dapat terlaksana secara maksimal.
2. Untuk kendala fasilitas sarana dan prasana seharusnya ada penambahan alat transportasi kendaraan bagi pihak pegawai pengawas Disnakertrans.
3. Kendala berdasarkan dari kurangnya kesadaran dari pengusaha maupun pekerja/buruh terkait dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebaiknya untuk mengoptimalkan pemberlakuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dan meminimalisir penyimpangan pemberlakuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Untuk **pekerja/buruh agar mengerti hak-hak yang harus diperoleh**. Dan untuk aparat yakni pegawai pengawas ketenagakerjaan sebaiknya segera untuk dapat dilaksanakan pertemuan rutin antara pegawai pengawas dengan serikat pekerja/buruh untuk membicarakan masalah ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- C.S.T Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Jakarta, Pradnya Paramita, 2009), 12.
- C.S.T Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*,.... 13.
- Oktarianti Astutik. Eka, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Pulang Kerja Di Malam*
- Hasanah. Inayatul, *Problematika Perjanjian Kerja Buruh Tembakau Di Kecamatan Mayang Kabupaten Jember (Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Skripsi S1 Jurusan Syariah Prodi Muamalah, Iain Jember,2014), 10.
- Hasanah. Inayatul, *Problematika Perjanjian Kerja Buruh Tembakau Di Kecamatan Mayang Kabupaten Jember (Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Skripsi S1 Jurusan Syariah Prodi Muamalah, Iain Jember,2014), 10.
- Creswell. John W , *Research Design* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 267.
- Kadarisman. M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali, 2013, 172.
- Moleong. Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 127-148.
- Moleong. Lexy J, *Penelitian Kualitatif* (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 4.
- Moloeng. Lexy. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 135.
- Rismawati. Lily, *wawancara*, kantor Dsnakertrans Kabupaten Jember, 04 Juli 2018.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali, 2013, 172.
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 100.
- Manulang. Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta. Rhineka Cipta, 2001), 3.
- Manullang .M, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), 18.

- Masry. Maringan, *Simbolon, Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 61.
- Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 186.
- Oktarianti.Astutik Eka, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Pulang Kerja Di Malam Husni. Moh ,Hari Di Jaya Sunrise Cafe Jl. Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Dan Hukum Islam*, (Skripsi S1 Jurusan Syariah Prodi Muamalah, Iain Jember, 2016), 8.
- Pasal 1 ayat 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Pasal 28 D ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Sendjun H. Manulang., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta. Rhineka Cipta, 2001), 3.
- Soekanto. Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 1986), 51
- Sauri. Sopiyan, *wawancara*, BLKI Jember, 17 juli 2018.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: PT Remaja, 2012), 21
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, 224.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, 249-253
- Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 72.
- Ubaidillah, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam pencegahan Tenaga Kerja Ilegal Melalui Jasa Tekong Di Kecamatan Tapen Kab. Bondowoso*, (Skripsi S1 Jurusan Hukum Universitas Muhammadiyah Jember, 2016), 10.
- Ubaidillah, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam pencegahan Tenaga Kerja Ilegal Melalui Jasa Tekong Di Kecamatan Tapen Kab. Bondowoso*, (Skripsi S1 Jurusan Hukum Universitas Muhammadiyah Jember, 2016), 10.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.

Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 133.

Zamrani, *wawancara*, Kantor Disnakertrans abupaen Jember, 12 Juni 2018.

<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/tugas-pokok-fungsi/>, diakses pada tanggal 4 Agustus 2018.

<http://sir.stikom.edu>, diakses pada tanggal 23 April 2018.

<http://sir.stikom.edu>, diakses pada tanggal 23 April 2018.

[Www.Sumberpengertian.Blogspot.Com](http://www.Sumberpengertian.Blogspot.Com), Diakses Pada Tanggal 16 April 2018.



## BIODATA PENULIS

Nama : Muhammad Firqi  
NIM : 084 142 067  
TTL : Bondowoso, 29 November 1995  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Prodi : Muamalah  
Alamat : Desa Sulek, Kecamatan Tlogosari, Kab.Bondowoso  
No HP : +6282333143301



### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Tlogosari 01 Kab. Bondowoso.
2. SMP Tlogosari 01 Kab. B0ndowoso.
3. SMA Misbahul Ulum Suco Jember Kab. Jember.
4. S1 IAIN Jember Kabupaten Jember.

# IAIN JEMBER

## PHOTO DOKUMENTASI



IAIN JEMBER

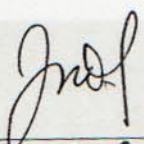
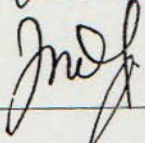
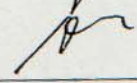
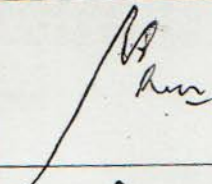
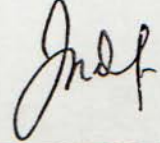
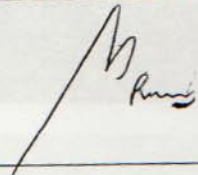
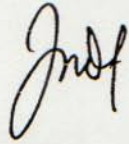


JEMBER



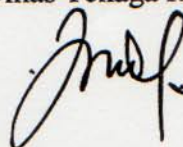
# JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi: Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

No.	Hari/Tanggal	Bentuk Kegiatan	Tanda Tangan
1	Senin, 11 Juni 2018	Menyerahkan surat ijin penelitian kepada ketua kepala bidang Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember	
2	Selasa, 4 Juli 2018	Wawancara kepada kepala bidang Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember	
3	Rabu, 4 Juli 2018	Wawancara kepada ketua seksi Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember	
4	Jumat, 17 Juli 2018	wawancara kepada pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Tenga Kerja Kabupaten Jember	
5	Kamis, 19 Juli 2018	Wawancara dengan kepala bidang dan sekretaris bidang Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember	
6	Senin, 23 Juli 2018	Wawancara kepada pegawai pengawas dan kepala bidang Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember	
7	Rabu, 25 Juli 2018	Melengkapi data kepada kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember dan melengkapi dokumentasi	

Jember, 25 Juli 2018

Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember



Lily Rismawati, S. sos

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Firqi

NIM : 083 142 067

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul "Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Atas Hak-hak Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 29 Juni 2018



**Muhammad Firqi**  
NIM.083 142 067

## PEDOMAN WAWANCARA

Sistem pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan atas hak-hak tenaga kerja oleh B. Lily Rismawati selaku kepala bidang dinas ketenagakerjaan Kab. Jember ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003.

### A. Wawancara dengan para pegawai Dinas tenaga kerja Kabupaten Jember.

1. Bagaimana sistem pelaksanaan pengawasan yang dilakukan terhadap perusahaan maupun pekerja/buruh ?
2. Berapakah pengawasan yang dilakukan dalam 1 bulan ?
3. Ada berapa jumlah pegawai pengawas di Disnaker Kabupaten Jember ?
4. Berapakah jumlah keseluruhan perusahaan yang ada di Kabupaten Jember ?
5. Apakah bisa optimal pengawasan yang dilakukan, sedangkan jumlah pegawai pengawas sangat terbatas ?
6. Bagaimana dengan para pekerja/buruh yang kerjanya pada malam hari ? Apakah juga terawasi ?
7. Apa yang menjadi kendala ketika melakukan pengawasan pada setiap perusahaan ?
8. Dan untuk upaya sendiri apa yang dilakukan oleh pihak pengawas tenaga kerja dalam mengawasi perusahaan ?
9. Apakah ada pelatihan kerja bagi para TKI ?
10. Apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang no.13 Tahun 2003, pengawasan yang dilakukan oleh para pengawas sendiri ?

### B. Wawancara dengan pengawas tenaga kerja Kab. Jember.

1. Bagaimana system pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dalam mengawasi perusahaan di Kab.Jember ini Bapak ?
2. Apa tindakan yang dilakukan ketika ada suatu perusahaan yang melanggar terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku Bapak ?
3. Dalam 1 bulan berapakah pengawasan yang dilakukan pada setiap perusahaan ?

4. Apa yang menjadi kendala ketika melakukan pengawasan pada setiap perusahaan ?
5. Bagaimana dengan para pekerja/buruh yang kerjanya pada malam hari ? Apakah juga terawasi ?
6. Apa yang menjadi kendala ketika melakukan pengawasan pada setiap perusahaan ?
7. Dan untuk upaya sendiri apa yang dilakukan oleh pihak pengawas tenaga kerja dalam mengawasi perusahaan ?
8. Apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang no.13 Tahun 2003, pengawasan yang dilakukan oleh para pengawas sendiri ?
9. Apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang no.13 Tahun 2003, pengawasan yang dilakukan oleh para pengawas sendiri ?





Nomor : B- 5688/In.20/4.a/PP.00.9/05/2018  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.

Kepala Pengawasan Disnaker Kab. Jember

Di

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Muhammad Firqi

NIM : 083142067

Semester : VIII

Prodi : Mu'amalah

Jurusan : Syari'ah

Alamat : Sulek – Tlogosari – Bondowoso

No TLP : 082333143301

Judul Skripsi : Sistem Pengawasan terhadap Pelaksanaan Kewajiban  
Perusahaan atas Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut  
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Jember, 14 Mei 2018

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Lembaga



Dr. Pujiyono, M. Ag

NIP. 19700401 200003 1 002