

PENGAWASAN PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA AKIBAT KECELAKAAN KERJA DI KABUPATEN MAGELANG

Wahyu Prabowo

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tidar Magelang
E-mail: prabowowahyu@untidar.ac.id

Suwandoko

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tidar Magelang
E-mail: suwandoko@untidar.ac.id

Rena Radityawati

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tidar Magelang
E-mail: renacan1307@gmail.com

ABSTRACT

Work Accidents are accidents that occur in an employment relationship, including accidents during the journey from home to work or vice versa. In Magelang Regency, there were 2037 cases of work accidents in 2021. Article 176 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Labor inspection is carried out by labor inspectors who have independent competence to ensure the implementation of laws and regulations. The purpose of this study is to analyze the importance of labor inspection and the implementation model of legal protection supervision in fulfilling the rights of workers due to work accidents in Magelang Regency. It is hoped that this research can contribute to knowledge in science, especially in labor law. This research is an empirical juridical research, the focus of the research lies in overseeing legal protection for workers who experience work accidents in Magelang Regency. Data was collected by means of a literature study and field studies (interviews). The data analysis technique used is a qualitative method. The results of the study indicate the reason for the need for labor inspection with a philosophical, juridical and sociological basis because it is an important thing that the government and companies do in order to obtain legal protection and efforts to enforce labor law. Barriers to the minimum number of supervisory employees, lack of facilities and infrastructure, and K3 in the company. Prevention efforts work by improving the management system, improving facilities and infrastructure, and optimizing K3 in the company.

Keywords: *Work accidents, Legal protection, Labor inspection.*

ABSTRAK

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan selama perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya. Di Kabupaten Magelang tercatat sebanyak 2037 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2021. Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi independen guna menjamin

pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Tujuan dari penelitian untuk menganalisa pentingnya pengawasan ketenagakerjaan dan model implementasi pengawasan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam ilmu pengetahuan khususnya pada hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, fokus penelitian terletak pada pengawasan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan alasan diperlukannya pengawasan ketenagakerjaan dengan landasan filosofis, yuridis dan sosiologis karena merupakan hal penting yang dilakukan pemerintah bersama perusahaan guna memperoleh perlindungan hukum dan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan. Hambatan minimnya jumlah pegawai pengawas, kurangnya sarana dan prasarana, dan K3 di perusahaan. Upaya pencegahannya kerja dengan perbaikan sistem management, meningkatkan sarana dan prasarana, dan mengoptimalkan K3 di perusahaan.

Kata Kunci: Kecelakaan kerja, Kerlindungan hukum, Pengawasan ketenagakerjaan.

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Hak tenaga kerja dan perlindungan penuh terhadap tenaga kerja tentunya sangat penting untuk diatur dalam peraturan perundang-undangan agar tercipta kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia ketenagakerjaan. Untuk menjamin hak-hak tenaga tersebut tidak lepas dari peran pemerintah salah satunya pengawasan ketenagakerjaan. Abdul Khakim keluarganya (2014, 8) menyatakan peraturan-peraturan dan hukum ketenagakerjaan tidak hanya melindungi tenaga kerja, tetapi juga

melindungi pengusaha atau perusahaan, karena keberadaan hukum ketenagakerjaan yang secara yuridis bermaksud untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar senantiasa harmonis dalam kelangsungan kerja dan ketenangan kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya keluarganya (Khakim 2014, 8).

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat

kerja, hak dan kewajiban para pihak yang telah disepakati bersama dan tidak boleh melanggar perundang-undangan yang berlaku. Setelah adanya kesepakatan atau perjanjian kerja maka telah lahir hak dan kewajiban tenaga kerja yaitu menerima upah, mendapat jaminan sosial, menerima K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak hak untuk memperoleh perlindungan atas: (1) Keselamatan dan kesehatan kerja; (2) Moral dan kesusilaan; dan (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mencatat bahwa dari tahun 2019 sampai 2021, Kecelakaan kerja Di Kabupaten Magelang sendiri pada tahun 2019 tercatat sebanyak 1337 kasus, selanjutnya pada tahun 2020 tercatat sebanyak 1697 kasus dan pada tahun 2021 tercatat sebanyak 2037 kasus. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan ditempat kerja berhak memperoleh haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) dilakukan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja yang berguna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal di tempat kerja atau perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan wajib untuk mengoptimalkan serta menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan manajemen yang terintegritas. Apabila K3 dilaksanakan dengan baik, kecelakaan kerja dapat dicegah dan lebih melindungi tenaga kerja saat bekerja di perusahaan (Bambang 2013, 289).

Kecelakaan kerja memang sudah dijamin dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dan perturan perundang-undangan yang terkait oleh perusahaan yang mengikutsertakan tenaga kerjanya. Penelitian ini akan membahas mengenai Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Magelang khususnya di Kabupaten Magelang melaksanakan tugasnya dalam pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sebagai salah satu tugas fungsinya sebagai pembina sekaligus pengawas bidang ketenagakerjaan sebagai bentuk upaya pencegahan kecelakaan kerja di tempat kerja. Seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang

menjadi dasar pengawasan tersebut dilaksanakan.

Artikel ini mengkaji urgensi pengawasan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang, dan model implementasi pengawasan perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang. Kajian dilakukan dengan pendekatan yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian hukum yang membahas mengenai pemberlakuan atau implementasi tentang ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat (Abdulkadir 2004, 134). Sesuai dengan masalah yang akan diangkat, maka jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu kesesuaian antara teori dan praktik atau nyata yang ada di lapangan serta mengetahui efektifitas peraturan perundang-undangan. Hal tersebut kemudian memperoleh kejelasan dan pemahaman dari Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang yang merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengenai Pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapat data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono 2016, 224). Penelitian perpustakaan (*library research*) dalam upaya memperoleh data sekunder dengan cara berupa mengkaji literature, perundang-undangan dan bahan hukum lainnya yang relevan dengan materi pembahasan. Penelitian lapangan (*field research*) dalam upaya memperoleh data primer dengan cara wawancara dan observasi pada Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Magelang.

B. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengawasan Pelindungan Hukum dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Kabupaten Magelang

Pengawasan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemerintah guna mengawasi jalannya peraturan-peraturan ketenagakerjaan kepada subyek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya. Tenaga kerja pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan tenaga kerja adalah setiap

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat yang berhak atas upah, fasilitas, perlindungan K3, kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja dan mempunyai kewajiban melaksanakan tugas, peraturan, tata tertib, mentaati perintah dari pemberi kerja (Bambang 2013, 290).

Penelitian ini ditujukan pada Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang atau selanjutnya disebut SATWASKER Wilayah Magelang yang mempunyai wewenang dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Magelang. Jumlah pegawai atau pengawas ketenagakerjaan sendiri dalam SATWASKER Wilayah Magelang yaitu 17 pegawai, dalam penelitian ini 6 pegawai berkontribusi menjelaskan terkait dengan pengawasan perlindungan hukum tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang. Alasan diperlukannya pengawasan ketenagakerjaan dalam penelitian ini dijabarkan dalam 3 landasan, terdiri atas landasan filosofis, landasan yuridis, dan landasan sosiologis, yaitu:

a. Landasan filosofis

Landasan filosofis yang ada di Indonesia terkandung dalam Pancasila sebagai dasar berkehidupan berbangsa

dan bernegara. Landasan filosofis merupakan suatu esensi kultural religius dari Bangsa Indonesia sendiri adalah Ketuhanan, berkemanusiaan, bersatuan, berkerakyatan, dan berkeadilan. Kaitannya dengan perlindungan hukum tenaga kerja akibat kecelakaan kerja terdapat dalam Sila ke-5 Pancasila yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, pengawasan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Magelang dilakukan dengan kunjungan ke perusahaan, fungsinya sendiri untuk mengetahui pelaksanaan norma ketenagakerjaan terutama terkait perlindungan hukum bagi tenaga akibat kecelakaan kerja agar perusahaan memenuhi kewajibannya sebagai pemberi kerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat melakukan pekerjaannya. Aspek filosofis yang mencerminkan keadilan, untuk mengawasi perusahaan dan tenaga kerjanya, terutama mengenai kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja, perlu adanya tanggung jawab dari perusahaan dan peran pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terutama norma ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang agar tercapai tujuan Pancasila sebagai dasar Negara Indonesia yang

Berketuhanan, berkemanusiaan, berkesatuan, berkerakyatan, dan berkedailan terutama pada Sila ke-5 Pancasila yaitu terciptanya keadilan bagi para pihak karena adil menurut satu pihak belum tentu adil menurut pihak lainnya, adil menurut perusahaan belum tentu adil bagi tenaga kerja.

b. Landasan Yuridis

Landasan yuridis yaitu peraturan atau hukum yang wajib untuk ditaati baik peraturan tertulis atau tidak tertulis oleh masyarakat. Mengenai hal pengawasan ketenagakerjaan terdapat instrumen hukum di dalamnya sebagai upaya agar pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan dengan efektif dan menghadirkan rasa keadilan dalam dunia kerja. Berikut ini adalah dasar hukum dari pengawasan ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai landasan petugas pengawasan dilapangan, di antaranya :

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Salah satu tujuan Indonesia merdeka yaitu untuk mensejahterakan rakyatnya terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan hal tersebut warga negara Indonesia

berhak untuk mensejahterakan hidupnya dengan pekerjaan yang layak, pemerintah dalam undang-undang tersebut juga harus memberikan perlindungan bagi warga negara Indonesia. SATWASKER Wilayah Magelang berkontribusi dalam berkoordinasi, pembinaan, pengawasan, pemeriksaan dan pengujian pelaksanaan norma ketenagakerjaan sebagai upaya penegakan hukum di Indonesia.

2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerjamenerangkan direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap undang-undang ini, sedangkan pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya. SATWASKER Wilayah Magelang dalam mengawasi jalannya peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan juga melakukan kunjungan langsung ke perusahaan atau tempat kerja untuk melakukan pengawasan, pembinaan, pemeriksaan dan pengujian terutama terkait dengan norma K3 atau keselamatan dan kesehatan kerja, dimana keselamatan

kerja perlu untuk lebih diperhatikan guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Dengan adanya suatu peraturan yang relevan maka akan tercipta rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Melakukan perlindungan kerja merupakan kewajiban pemerintah terdapat dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan diantaranya:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja yang

menjadi penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional.

4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan menerangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja industri harus diterapkan diseluruh tempat kerja dimana ketentuan perundang-undangan mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaannya dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi untuk:

- a) Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b) Memberikan penerangan dan pembinaan teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja mengenai hal-hal yang apat menjamin efektivitas

pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

- c) Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

c. Landasan Sosiologis

Secara sosiologis yang berkaitan dengan dinamika di masyarakat serta hak dan kewajiban masyarakat. Menurut penelitian yang dilakukan SATWASKER Wilayah Magelang, alasan diperlukannya pengawasan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang karena pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal yang penting sebagai penegak hukum dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban baik perusahaan dan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Beberapa alasan pentingnya dilakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan landasan sosiologis yang pertama, agar tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat mendapatkan perlindungan hukum yang dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada

subyek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya dan dilaksanakan berdasarkan hukum positif yang ada di Indonesia. Pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya melindungi tenaga kerja di Indonesia (Soeroso 2005, 20).

Alasan kedua yaitu terkait dengan pelaksanaan norma K3 atau keselamatan dan kesehatan kerja. Tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja pada Pasal 86 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. SATWASKER Wilayah Magelang dalam melaksanakan tugas melakukan pemeriksaan norma K3 seperti alat pelindung diri, penggunaan mesin, alat-alat kerja, pelayanan kesehatan, dan lain sebagainya. selama melakukan pemeriksaan pengawas juga memberikan pembinaan terhadap perusahaan untuk menjamin pemenuhan persyaratan K3.

Alasan ketiga yaitu keikutsertaan tenaga kerja dalam jaminan sosial. Selain mendapatkan jaminan atas BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang terdapat dalam Pasal 4 ayat (1)

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menerangkan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan tenaga kerjanya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. SATWASKER Wilayah Magelang pada pelaksanaannya selalu melakukan perintah dan himbauan kepada perusahaan untuk mengikutsertakan tenagakerjanya dalam jaminan sosial karena hal tersebut sudah diatur dalam perundang-undangan dan wajib untuk dilaksanakan.

2. Model Implementasi Pengawasan Perlindungan Hukum Terhadap Ketenagakerjaan Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang

Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mengurangi jumlah pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan sehingga hubungan industrial dapat berjalan dengan baik (Hidayah 2015, 101–15). Mengenai Prosedur pengawasan ketenagakerjaan ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016

tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan dilaksanakannya norma dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Mengenai tata cara pengawasan ketenagakerjaan dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan yang akan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

a. Perencanaan

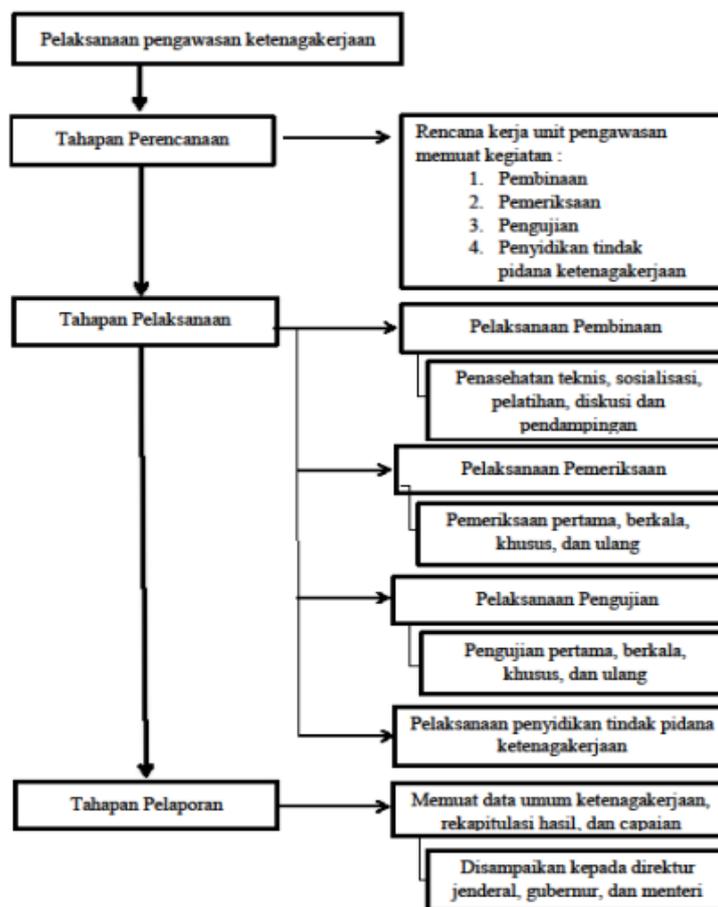
Pada tahap perencanaan terdapat dalam Pasal 5 sampai Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dimana pengawasan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan rencana kerja. Perencanaan kerja disusun oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Rencana kerja disusun berdasarkan pada jenjang jabatan pengawas ketenagakerjaan dan kewenangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan Rencana tersebut memuat sebagai berikut :

- 1) Pembinaan
- 2) Pemeriksaan
- 3) Pengujian
- 4) Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan

5) Rencana kerja disampaikan kepada Direktur Jenderal paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum memasuki tahun berikutnya.

dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Gambar 1. Model Implementasi Pengawasan Ketenagakerjaan



Tahapan perencanaan merupakan tahap awal dari pengawasan ketenagakerjaan. Perencanaan ini disusun setiap bulan, yang tentunya mengacu pada rencana unit kerja dari pengawasan ketenagakerjaan. SATWASKER Wilayah Magelang dalam melakukan perencanaan ketenagakerjaan memuat setidaknya pembinaan, pemeriksaan, dan pengujian ketenagakerjaan. Hal tersebut telah

b. Pelaksanaan
Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, dilakukan melalui tahapan yang terdapat dalam Pasal 9A dan Pasal 9B yaitu:

- 1) Preventif edukatif, adalah kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan dengan cara penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihat teknis, dan pendampingan untuk mencegah terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan.
- 2) Represif non yudisial, adalah upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan pengujian.
- 3) Represif yustisial, adalah upaya paksa melalui lembaga pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi setelah dilakukan tindakan represif non yustisial.

Tahapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui 3 tahapan yaitu edukatif, non yudisial, dan represif yustisial. Pelaksanaan pengawasan pada tahapan edukatif SATWASKER Wilayah Magelang melalui hasil penelitian melakukan upaya pembinaan dan pencegahan apabila terjadi kecelakaan kerja oleh tenaga kerja. Melakukan pendampingan dan perintah terkait pelaksanaan norma K3 di perusahaan atau tempat kerja. Selanjutnya

pada tahapan non yudisial juga mengeluarkan nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan agar perusahaan dapat memenuhi undang-undang ketenagakerjaan. Tahapan selanjutnya represif yustisial, dimana dalam penelitian apabila suatu perusahaan terdapat pelanggaran, sudah diberikan pembinaan dan peringatan maka dapat melakukan tindakan selanjutnya.

Ketiga tahapan di atas pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terdapat kegiatan seperti pembinaan, pemeriksaan, dan pengujian. SATWASKER Wilayah Magelang dalam penelitian sudah melaksanakan pelaksanaan pengawasan sesuai dengan prosedur dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku karena apabila berkaitan dengan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja maka peningkatan pengawasan terkait K3 terus dilakukan dan pemenuhan atas hak-haknya yang harus diperoleh agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran di lapangan.

c. Pelaporan

Laporan pengawasan ketenagakerjaan pada Pasal 48 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri atas laporan pengawasan ketenagakerjaan; dan laporan unit kerja pengawasan

ketenagakerjaan. Laporan pengawas ketenagakerjaan pada Pasal 49 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan wajib dibuat oleh pengawas ketenagakerjaan setelah melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan. Selanjutnya pada Pasal 50 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan setiap tiga (3) bulan atau sewaktu-waktu diperlukan. Laporan tersebut sekurang-kurangnya memuat data umum ketenagakerjaan; Rekapitulasi hasil kegiatan pengawasan ketenagakerjaan selama periode pelaporan; dan capaian kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dalam satu (1) periode laporan; Hal-hal lain yang dianggap perlu.

Rangkaian prosedur pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi pedoman bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pekerjaannya karena peran Pengawas Ketenagakerjaan adalah mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan merupakan upaya pemerintah dalam

menegakkan perlindungan hukum terutama bagi tenaga kerja dan perusahaan serta pihak terkait lainnya.

Implementasi pengawasan perlindungan tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang oleh SATWASKER Wilayah Magelang dalam penelitian mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut sudah mencakup bagaimana tahap-tahap pengawasan ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Sistem jaminan sosial nasional tersebut pada dasarnya merupakan program pemerintah dan negara untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja serta dapat terlaksana pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Sistem jaminan sosial ini mempunyai harapan agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan layak apabila terjadi hal-hal yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena mengalami kecelakaan kerja, cacat tubuh total, dan meninggal dunia. Begitupun meng enai hasil

wawancara yang dilakukan bersama beberapa Pegawai SATWASKER Wilayah Magelang.

Mengenai hak-hak yang didapatkan oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dari hasil wawancara, diantaranya tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam upaya pemenuhan hak-haknya untuk mendapatkan perlindungan hukum yaitu dari pihak perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial BPJS, di mana dalam salah satu jaminannya terdapat JKK yaitu jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut sudah diatur bagaimana pemenuhan hak berupa pelayanan kesehatan, obat-obatan, pelayanan rehabilitasi dan lain sebagainya, apabila dalam kecelakaan kerja tersebut tenaga kerja mendapatkan cacat tubuh bahkan sampai meninggal dunia maka akan ada santunan yang sudah diatur dalam peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan mendidik agar perusahaan atau pemberi kerja tunduk dalam menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan secara sama rata (Husni 2010, 119). Pengawas ketenagakerjaan memiliki fungsi diantaranya melakukan penelitian

dan pemeriksaan, selain itu pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan Penetapan yang berisikan kejadian yang menimpa tenaga kerja merupakan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja atau bukan (Disarikan dari hasil wawancara dengan Ibu Ani Rudiyantri, S.T, selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang, pada hari Rabu, Tanggal 29 September 2021 Pukul 10.30 WIB).

Pengawasan ketenagakerjaan dalam menegakkan pelaksanaan peraturan tersebut agar hak dan kewajiban tenaga kerja terpenuhi serta mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Mengenai perlindungan ketenagakerjaan sendiri, merupakan tanggung jawab semua pihak pengusaha dan tenaga kerja bersama-sama menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku khususnya mengenai K3 dan jaminan sosial dengan efektif sehingga dapat menciptakan kesinambungan dan kesejahteraan bersama. Sedangkan peran pengawasan ketenagakerjaan adalah memfasilitasi, melakukan pembinaan, dan pengawasan terkait pelaksanaan peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja dapat dilakukan penanganan yang tepat dan hak-hak tenaga kerja terpenuhi, selain itu SATWASKER selaku pengawas

ketenagakerjaan dapat mengevaluasi berkaitan dengan kecelakaan kerja tersebut dan melakukan upaya pencegahan. Data kasus kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang pada tahun 2019-2020 jumlah kasus kecelakaan kerja dari 1.337 kasus menjadi 1.697 kasus dengan peningkatan persentase sebanyak 26,9%, sedangkan pada tahun 2020-2021 jumlah kasus kecelakaan kerja dari 1.697 menjadi 2.037 dengan peningkatan persentase sebanyak 20%. Terdapat penurunan angka presentase kasus kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang dari tahun ke tahun, namun tetap perlu adanya evaluasi penuh dari SATWASKER Wilayah Magelang karena setiap tahun angka kecelakaan kerja mengalami peningkatan.

Pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pemberi kerja atau perusahaan dan tenaga kerja yang dilakukan oleh SATWASKER Wilayah Magelang ini menurut hasil wawancara yaitu dengan melakukan Perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan Hukum Preventif, perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan memberikan batasan-batasan atau rambu-rambu dalam melakukan suatu kewajiban. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum

represif, berbeda dengan perlindungan hukum secara preventif, perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir dapat berupa sanksi seperti denda, kurungan dan/atau penjara, dan hukuman lainnya. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum (Hadjon 2013, 2).

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa pegawai sudah melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun saat melakukan pengawasan tersebut tentunya dari beberapa pegawai menemukan beberapa hambatan yang ditemui baik dari pelaporan maupun ketika menjalankan tugas lapangan, hambatan-hambatan tersebut yaitu:

Pertama, Minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan untuk wilayah Magelang yang berjumlah 17 pengawas dengan jumlah perusahaan yang diawasi yaitu sekitar 2600 perusahaan serta wilayah pengawasan yang cukup luas yang meliputi 6 Kabupaten/Kota yang terdiri

dari Kabupaten Magelang, Kota Magelang, Temanggung, Purworejo, Wonosobo, dan Kebumen sedikit banyak menghambat pengawasan. Sedangkan di Kabupaten Magelang sendiri ada 580 Perusahaan. Kedua, belum adanya sarana dan prasarana contohnya seperti kendaraan operasional untuk melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan yang akan diawasi. pengawasan dilapangan masih menggunakan kendaraan pribadi pegawai pengawas ketenagakerjaan, sehingga pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak mempunyai sarana dan prasarana yang memadai.

Ketiga, hambatan lain salah satunya berkaitan dengan pihak perusahaan sendiri apabila terjadi kecelakaan kerja, apabila terjadi adanya kecelakaan terhadap tenaga kerja di suatu perusahaan, perusahaan tersebut tidak segera melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan, sehingga proses penelitian dan pemeriksaan kecelakaan kerja sulit untuk dilakukan. Pihak perusahaan sendiri tidak dapat memberikan kepastian saat dilakukan pemeriksaan dan cenderung menutupi kejadian-kejadian yang menimpa tenaga kerja,

Adanya berbagai macam kendala dalam pengawasan ketenagakerjaan tersebut, tentunya terdapat suatu upaya

pencegahan dari adanya suatu hambatan diantaranya yang pertama, dengan melakukan perbaikan sistem manajemen dan penambahan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan. Di era yang semakin canggih ini, SATWASKER Wilayah Magelang dituntut untuk mengikuti laju perkembangan teknologi yang semakin maju dan peningkatan jumlah perusahaan-perusahaan di wilayah pengawasan. Minimnya jumlah pegawai dan menguasai sistem IT menjadi hambatan tersendiri dalam pengawasannya, dimana saat ini SATWASKER Wilayah Magelang hanya dapat menerima rekomendasi dari pusat dan belum bisa untuk membuka data ataupun dokumen dari pusat dan penambahan pegawai sebagai penunjang kinerja dari pengawasan ketenagakerjaan.

Kedua, penambahan sarana-prasarana untuk menunjang mobilisasi ke perusahaan-perusahaan untuk melakukan pengawasan dan penekanan ke perusahaan untuk keikutsertaan tenaga kerja dalam jaminan sosial, pengawas ketenagakerjaan sebagai upaya pencegahan terhadap kecelakaan kerja dengan mendorong perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Ketiga memberikan penekanan ke perusahaan-perusahaan untuk melaporkan

apabila terjadi kecelakaan kerja oleh tenaga kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi atau Unit Pengawasan setempat agar segera dilakukan pelayanan dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja tersebut. Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi atau Unit Pengawasan setempat paling lama 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja atau sejak didiagnosis penyakit akibat kerja. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan, jabatan atau pekerjaan.

Upaya pencegahan yang dilakukan oleh SATWAKER Wilayah magelang dalam hal pengawasan khususnya terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya masyarakat (SDM) yakni dengan menerapkan pelatihan kerja bagi yang

akan menjadi tenaga kerja. Hal tersebut diterapkan dan dijalankan oleh perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten magelang dengan tujuan agar tenaga kerja lebih kompeten dan terarah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menekan resiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada saat melakukan pekerjaan.

Tenaga kerja sendiri berhak untuk mendapatkan perlindungan selama melakukan pekerjaannya, perlindungan tersebut antara lain perlindungan diri dari penggunaan alat-alat kerja berupa alat perlindungan diri, perawatan alat-alat kerja, dan lain sebagainya. Upaya pencegahan dari tenaga kerja salah satunya dengan mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada, memakai alat perlindungan diri, dan tertib pada K3 dalam tugas dan pekerjaannya. Seperti dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja menyebutkan “barang siapa akan memasuki tempat kerja, diwajibkan untuk mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”, maka dari itu tenaga kerja juga perlu untuk melindungi dirinya dalam melakukan pekerjaan sebagai pencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

C. SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya. Penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Alasan diperlukannya Pengawasan perlindungan ketenagakerjaan terbagi dalam 3 landasan, pertama filosofis, pancasila sebagai dasar negara Indonesia pada Sila ke-5 Pancasila yaitu bekeadilan, hadirnya pengawasan ketenagakerjaan agar tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat terpenuhi hak-haknya sehingga tercipta ketertiban bersama sesuai dengan nilai-nilai pancasila yaitu keadilan. Kedua secara yuridis pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan tenaga kerja dan pengawasan ketenagakerjaan yang berperan penting sebagai pedoman pelaksanaan dan mengatasi pelanggaran yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016

tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Ketiga secara sosiologi pentingnya pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak-haknya, memperoleh perlindungan ataskeselamatan dan kesehatan kerja atau K3, dan mendapatkan jaminan sosial.

2. SATWASKER Wilayah Magelang dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan model implementasi pengawasan ketenagakerjaan yang terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. SATWASKER Wilayah Magelang dalam pelaksanaan pengawasannya sudah sesuai dengan prosedur sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan dilakukan perlindungan secara preventif dan represif, namun pada pelaksanaannya tetap perlu evaluasi penuh walaupun angka persentase kecelakaan kerja tahun 2019 sampai 2021 dari 26,9% ke 20% akan tetapi setiap tahunnya angka kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Pemenuhan hak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja

diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. SATWASKER Wilayah Magelang selain memiliki fungsi pengawasan juga menerima laporan berupa pelayanan masyarakat dengan membantu kendala-kendala dalam kecelakaan kerja. Walaupun sudah sesuai dengan prosedur, dalam pelaksanaannya menemui beberapa kendala diantaranya di SATWASKER Wilayah Magelang hanya 17 pegawai pengawas untuk mengawasi 2.600 perusahaan, kurangnya sarana dan prasarana seperti kendaraan operasional, hambatan dari pihak perusahaan yang tidak melaporkan apabila terjadi kecelakaan kerja ke dinas setempat dan cenderung kurang optimal dalam penanganan masalah kecelakaan kerja apabila berkaitan dengan kecelakaan yang dialami oleh tenaga kerjanya. Selain adanya hambatan SATWASKER Wilayah Magelang juga berupaya untuk melakukan pencegahan terhadap kecelakaan kerja diantaranya perbaikan sistem management dan sarana prasarana yang lebih baik, mendorong perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial, meningkatkan pembinaan dan pengawasan terkait

norma ketenagakerjaan, dan meningkatkan kualitas SDM dengan berbagai pelatihan dan pendekatan.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, penulis dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi sebagai berikut:

1. Diperlukan optimalisasi terhadap perusahaan sebagai tempat kerja bagi tenaga kerja untuk lebih mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan mengikutsertakan seluruh tenaga kerja dalam jaminan sosial.
2. Diperlukannya peningkatan pelaksanaan terhadap evaluasi pengawasan dan pembinaan agar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif dan mengurangi angka-angka kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang.
3. SATWASKER Wilayah Magelang untuk selalu memberikan pembinaan, pelatihan kerja, dan lain sebagainya untuk meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang dalam perlindungan hukum dan pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja..[]

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Kenegakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hadjon, Philipus M. 2013. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hidayah, Khoirul. 2015. "Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang." *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 7(2): 101–15.
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Ed. rev. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. 4 ed. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soeroso. 2005. *Pengantar Ilmu hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Pendektatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.

