



Analisis Yuridis terhadap Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Korban Kecelakaan Kerja

Juridical Analysis of the Authority of the Manpower Supervisor in the Protection of Victims of Work Accidents

Rini Marselin Kaesmetan* & Limrogate Immanuel

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap korban kecelakaan kerja, mengkaji bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan berdasarkan hukum positif di Indonesia, serta mengidentifikasi tantangan normatif dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan interpretasi hukum dan penalaran deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewenangan pengawas ketenagakerjaan telah diatur secara komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan pembinaan, pemeriksaan, penegakan hukum, dan penyidikan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja diwujudkan melalui pengawasan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pemberian sanksi administratif dan pidana terhadap pelanggaran. Namun, efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi tantangan berupa disharmonisasi regulasi, keterbatasan kapasitas pengawas, rendahnya kepatuhan pelaku usaha, dan lemahnya koordinasi antarinstansi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, kelembagaan pengawasan, dan sinergi antarinstansi untuk mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi korban kecelakaan kerja.

Kata Kunci: Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum; Kecelakaan Kerja; Pengawasan Ketenagakerjaan.

Abstract

This study aims to analyze the legal framework governing the authority of labour inspectors in providing legal protection for victims of occupational accidents, examine the forms of legal protection available under Indonesian positive law, and identify the normative challenges in the implementation of labour inspection. This research employs a normative legal research method using statutory, conceptual, and case approaches. The legal materials consist of primary, secondary, and tertiary sources collected through library research and analyzed qualitatively using legal interpretation and deductive reasoning. The findings reveal that the authority of labour inspectors is comprehensively regulated under Indonesian legislation, empowering them to conduct supervision, inspection, law enforcement, and investigation of labour law violations. Legal protection for occupational accident victims is implemented through monitoring compliance with occupational safety and health standards, ensuring participation in the national employment social security scheme, and imposing administrative and criminal sanctions for violations committed by employers. However, the effectiveness of these authorities remains constrained by regulatory inconsistencies, limited institutional capacity of labour inspectors, low employer compliance with labour regulations, and weak inter-agency coordination. Therefore, strengthening the legal framework, institutional capacity, and inter-agency collaboration is essential to ensure more effective legal protection for victims of occupational accidents.

Keywords: Labour Inspector Authority; Legal Protection; Occupational Accidents; Labour Inspection.

How to Cite: Kaesmetan, R.M., & Immanuel, L. (2026). Analisis Yuridis terhadap Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Korban Kecelakaan Kerja. *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 8 (1): 68-81

*E-mail rini.kaesmetan@sfat.undana.ac.id

ISSN 2722-9793 (Online)



PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Dalam hubungan kerja, pekerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta perlindungan dari berbagai risiko yang timbul selama menjalankan pekerjaan (Hanifah, 2018; Suyanto & Nugroho, 2003; Wibowo & Herawati, 2021). Jaminan atas hak-hak tersebut merupakan perwujudan tanggung jawab negara dalam mewujudkan kesejahteraan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya diarahkan pada peningkatan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga pada terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkeadilan.

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional karena menjadi sumber daya utama yang menggerakkan berbagai sektor ekonomi. Peningkatan aktivitas industri dan dunia usaha memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Fitriani et al., 2022; Suryanto & Wulandari, 2020). Di sisi lain, perkembangan sektor industri juga meningkatkan potensi risiko yang dihadapi pekerja, seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, cacat permanen, bahkan kematian. Oleh karena itu, perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek hubungan kerja dan pengupahan, tetapi juga mencakup jaminan keselamatan kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko-risiko tersebut (Sayekti & Sudarwati, 2010; Sudarni et al., 2023; Yuditia et al., 2021).

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Berbagai regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya selama bekerja, sedangkan pengusaha berkewajiban menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan memenuhi standar keselamatan kerja (Irawan et al., 2025).

Meskipun kerangka regulasi telah tersedia, pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai tantangan. Berbagai kajian menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum memenuhi kewajiban normatifnya, seperti belum menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja secara optimal, belum mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, serta belum memenuhi hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Hasrillah et al., 2021; Putri, 2014; Rustyani et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum sebagai norma (*law in books*) dan implementasinya dalam praktik (*law in action*), yang pada akhirnya berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja (Riyadi, 2025; Silaen et al., 2022).

Permasalahan kecelakaan kerja masih menjadi tantangan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Tingginya angka kecelakaan kerja yang dilaporkan setiap tahun menunjukkan bahwa pemenuhan norma keselamatan dan kesehatan kerja belum sepenuhnya terlaksana secara optimal di berbagai sektor usaha. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan regulasi belum selalu diikuti dengan tingkat kepatuhan yang memadai dari pelaku usaha, sehingga pengawasan

ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengawas ketenagakerjaan mempunyai kedudukan strategis sebagai aparatur negara yang bertugas mengawasi pelaksanaan norma ketenagakerjaan sekaligus menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Kewenangan tersebut meliputi pembinaan, pemeriksaan, penerbitan nota pemeriksaan, pemberian rekomendasi administratif, hingga pelaksanaan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pengawas ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam menjamin terlaksananya perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya dalam mencegah dan menangani pelanggaran yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Kajian mengenai pengawasan ketenagakerjaan telah dilakukan oleh berbagai peneliti. Penelitian Ananta dan Hidayat (2025) menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen pembinaan dan peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan. Handayani (2026) mengkaji pelaksanaan pengawasan terhadap praktik outsourcing dan menyimpulkan bahwa pengawas memiliki peran penting dalam mengawasi hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja. Sementara itu, Juwita et al. (2026) menekankan bahwa perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja sangat dipengaruhi oleh kepatuhan perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak membahas pengawasan dari aspek pengupahan, hubungan kerja, outsourcing, atau perlindungan pasca-kecelakaan kerja, sehingga belum secara komprehensif mengkaji kewenangan pengawas ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja berdasarkan perspektif hukum positif.

Berdasarkan kajian terdahulu tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*), yaitu belum adanya kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan analisis mengenai pengaturan kewenangan pengawas ketenagakerjaan, bentuk perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja, serta tantangan normatif dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagian besar penelitian terdahulu masih berorientasi pada implementasi pengawasan di lapangan atau aspek perlindungan pekerja secara parsial, sehingga belum memberikan analisis yang utuh mengenai konstruksi hukum kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam sistem perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menawarkan analisis yuridis yang mengintegrasikan pengaturan kewenangan pengawas ketenagakerjaan, konsep perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja, serta tantangan normatif dalam penegakan hukum ketenagakerjaan melalui pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan sekaligus menjadi dasar bagi penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan dalam mewujudkan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji tiga rumusan masalah, yaitu: (1) bagaimana pengaturan hukum mengenai kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap korban kecelakaan kerja; (2) bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan hukum positif di Indonesia; dan (3) bagaimana tantangan normatif dalam pelaksanaan

pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang mengatur kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum kepada korban kecelakaan kerja. Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai suatu sistem norma yang dikaji melalui peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, doktrin, serta putusan pengadilan yang relevan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji berbagai regulasi yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan hukum bagi pekerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep kewenangan, perlindungan hukum, dan penegakan hukum berdasarkan pandangan para ahli. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji beberapa kasus kecelakaan kerja yang telah dipublikasikan melalui putusan pengadilan, laporan resmi pemerintah, maupun literatur ilmiah sebagai ilustrasi penerapan norma hukum.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi 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 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku ilmiah, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, dan pendapat para ahli yang membahas hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kewenangan pengawas ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi lain yang mendukung pemahaman terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah, mengidentifikasi, dan menginventarisasi berbagai literatur serta dokumen hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya, seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif menggunakan metode deskriptif-analitis melalui teknik interpretasi hukum dan penalaran deduktif. Analisis dilakukan dengan mengkaji kesesuaian antara ketentuan peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh argumentasi hukum mengenai pengaturan kewenangan pengawas ketenagakerjaan, bentuk perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja, serta tantangan normatif dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Pengawas Ketenagakerjaan dalam Penanganan Pelanggaran Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin terlaksananya norma-norma ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Keberadaan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja tidak

akan memberikan manfaat secara optimal apabila tidak disertai dengan mekanisme pengawasan yang efektif. Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan memiliki kedudukan strategis sebagai aparatur negara yang diberi kewenangan untuk memastikan dipatuhinya ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, termasuk norma hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Secara yuridis, kewenangan pengawas ketenagakerjaan merupakan kewenangan atribusi yang diberikan langsung oleh peraturan perundang-undangan. Dalam perspektif hukum administrasi negara, kewenangan atribusi merupakan pemberian kewenangan yang berasal langsung dari undang-undang kepada suatu organ pemerintahan untuk melaksanakan fungsi tertentu (Hadjon, 2011). Dengan demikian, kewenangan pengawas ketenagakerjaan bukan merupakan kewenangan yang lahir karena pelimpahan, melainkan kewenangan asli yang diberikan oleh pembentuk undang-undang sebagai bagian dari fungsi negara dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Pengaturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Landasan konstitusionalnya dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta Pasal 28D ayat (2) yang menjamin setiap orang berhak bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan konstitusional tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan pembinaan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan tidak hanya bertujuan menemukan pelanggaran, tetapi juga mendorong terciptanya kepatuhan hukum melalui pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan. Dengan demikian, fungsi pengawasan ketenagakerjaan memiliki dimensi preventif sekaligus represif dalam rangka menjamin perlindungan hukum bagi pekerja.

Kewenangan pengawas ketenagakerjaan meliputi berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Pengawas berwenang melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan norma kerja, hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, perlindungan pekerja perempuan dan anak, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, pengawas juga memiliki kewenangan melakukan pembinaan, memberikan penyuluhan, menerbitkan nota pemeriksaan sebagai tindakan administratif, hingga merekomendasikan penegakan hukum apabila ditemukan pelanggaran yang tidak dipatuhi oleh perusahaan. Ruang lingkup kewenangan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada penindakan, tetapi juga pada upaya pencegahan agar pelanggaran tidak terjadi (Ibran Saisab et al., 2022).

Dalam menjalankan fungsi preventif, pengawas ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan pembinaan, konsultasi, sosialisasi, serta pemeriksaan berkala terhadap perusahaan guna memastikan pemenuhan standar ketenagakerjaan dan keselamatan kerja. Pendekatan preventif ini sejalan dengan konsep perlindungan hukum preventif yang dikemukakan oleh Philipus M.

Hadjon, yaitu perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya pelanggaran hukum melalui mekanisme pengawasan dan pembinaan. Sebaliknya, apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, pengawas dapat menjalankan fungsi represif melalui penerbitan nota pemeriksaan, pemberian rekomendasi sanksi administratif, hingga pelaksanaan penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan sesuai kewenangan yang dimiliki.

Kewenangan penyidikan tersebut merupakan bentuk penguatan fungsi penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengawas ketenagakerjaan tertentu dapat diangkat sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang berwenang melakukan penyidikan terhadap dugaan tindak pidana ketenagakerjaan. Dalam kapasitas tersebut, pengawas berwenang memeriksa dokumen, meminta keterangan para pihak, mengumpulkan alat bukti, serta melakukan tindakan penyidikan sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku. Kewenangan tersebut menunjukkan bahwa pengawas ketenagakerjaan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi bagian dari sistem penegakan hukum nasional dalam bidang ketenagakerjaan.

Apabila dikaitkan dengan perlindungan korban kecelakaan kerja, kewenangan pengawas ketenagakerjaan memiliki arti yang sangat penting karena menjadi instrumen negara dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja. Melalui kewenangan pengawasan, negara dapat memastikan bahwa setiap pemberi kerja memenuhi kewajiban hukum terkait penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian terhadap kepatuhan perusahaan, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan hukum yang bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan meminimalkan kerugian yang dialami pekerja apabila kecelakaan tersebut terjadi.

Dalam perspektif teori penegakan hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, efektivitas kewenangan pengawas ketenagakerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum. Oleh karena itu, keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan pengaturan normatif, tetapi juga oleh efektivitas pelaksanaan kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Dengan adanya kewenangan yang jelas dan didukung oleh sistem pengawasan yang efektif, pengawas ketenagakerjaan diharapkan mampu menjalankan fungsi preventif maupun represif secara optimal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengaturan hukum mengenai kewenangan pengawas ketenagakerjaan telah memberikan dasar normatif yang kuat bagi pelaksanaan fungsi pembinaan, pemeriksaan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Kewenangan tersebut merupakan manifestasi dari tanggung jawab negara dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya dalam mencegah dan menangani kecelakaan kerja melalui penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif. Dengan demikian, secara yuridis, pengawas ketenagakerjaan memiliki posisi yang strategis sebagai instrumen negara dalam mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap pekerja.

Bentuk Perlindungan Hukum yang Dapat Diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Berdasarkan Ketentuan Hukum Positif di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Negara berkewajiban menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja melalui pembentukan regulasi serta mekanisme pengawasan yang efektif. Dalam konteks tersebut,

pengawas ketenagakerjaan memiliki kedudukan strategis sebagai representasi negara dalam memastikan bahwa setiap perusahaan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan tidak hanya bersifat represif setelah terjadinya pelanggaran, tetapi juga preventif untuk mencegah timbulnya kerugian bagi pekerja melalui pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan. Ketentuan tersebut merupakan implementasi dari fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai pengawasan ketenagakerjaan. (Peraturan.go.id)

Secara teoritis, Philipus M. Hadjon (1987) membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif (preventive legal protection) dan perlindungan hukum represif (repressive legal protection). Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengawasan, pembinaan, dan pengendalian, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadi pelanggaran melalui mekanisme penegakan hukum dan pemberian sanksi. Konsep tersebut sangat relevan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia karena kewenangan pengawas tidak hanya terbatas pada tindakan penegakan hukum, tetapi juga mencakup berbagai upaya pembinaan guna meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.

1. Perlindungan Hukum Preventif

Bentuk perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui kegiatan pembinaan, penyuluhan, konsultasi, sosialisasi, dan pemeriksaan berkala terhadap perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan berwenang memberikan pembinaan kepada pengusaha maupun pekerja mengenai kewajiban penerapan norma ketenagakerjaan, termasuk penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, pemenuhan standar pengupahan, waktu kerja, dan hak-hak normatif pekerja. Pendekatan preventif bertujuan membangun budaya kepatuhan hukum (compliance culture) sehingga potensi terjadinya kecelakaan kerja maupun pelanggaran ketenagakerjaan dapat diminimalkan sejak dini. Tata cara pelaksanaan pengawasan tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020. (Peraturan.go.id)

Dalam perspektif hukum administrasi negara, tindakan preventif tersebut merupakan bentuk pengawasan administratif (administrative supervision) yang bertujuan memastikan setiap pelaku usaha menjalankan kewajiban hukumnya sebelum terjadi sengketa atau kerugian. Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan tidak hanya bertindak sebagai aparat pemeriksa, tetapi juga sebagai pembina yang memberikan edukasi mengenai pentingnya penerapan norma ketenagakerjaan secara konsisten.

Khusus dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan preventif diwujudkan melalui pemeriksaan terhadap kondisi tempat kerja, kelayakan peralatan produksi, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3), penggunaan alat pelindung diri (APD), hingga kepatuhan perusahaan terhadap standar operasional keselamatan. Kewajiban tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mewajibkan setiap pemberi kerja menciptakan lingkungan kerja yang aman guna mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. (Peraturan.go.id)

2. Perlindungan Hukum Represif

Selain perlindungan preventif, pengawas ketenagakerjaan juga memiliki kewenangan memberikan perlindungan hukum represif apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan represif bertujuan memulihkan hak pekerja yang

telah dirugikan sekaligus memberikan efek jera kepada perusahaan agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama.

Langkah pertama yang dapat dilakukan pengawas adalah menerbitkan Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II sebagai instrumen administratif yang memerintahkan perusahaan untuk memperbaiki pelanggaran yang ditemukan dalam jangka waktu tertentu. Nota pemeriksaan merupakan bentuk tindakan administratif yang memiliki kekuatan hukum sebagai perintah pejabat pengawas kepada pengusaha agar memenuhi kewajiban normatifnya. Apabila perusahaan tidak melaksanakan isi nota pemeriksaan tersebut, maka pengawas dapat merekomendasikan pemberian sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. (Peraturan.go.id)

Apabila pelanggaran memenuhi unsur tindak pidana ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan tertentu yang berstatus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) memiliki kewenangan melakukan penyidikan. Kewenangan tersebut meliputi pemanggilan saksi, pemeriksaan dokumen, penyitaan barang bukti, hingga penyusunan berkas perkara untuk diteruskan kepada penuntut umum sesuai ketentuan hukum acara pidana. Dengan demikian, pengawas ketenagakerjaan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga merupakan bagian dari sistem penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan.

3. Perlindungan terhadap Hak Korban Kecelakaan Kerja

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan juga diwujudkan melalui pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak korban kecelakaan kerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak memperoleh manfaat berupa pelayanan kesehatan, penggantian biaya pengobatan, santunan sementara selama tidak mampu bekerja, santunan cacat, santunan kematian, rehabilitasi medis, rehabilitasi vokasional, serta beasiswa pendidikan bagi anak pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.

Dalam konteks tersebut, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan memastikan bahwa pemberi kerja telah mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi seluruh kewajiban hukum yang berkaitan dengan pemberian hak-hak korban. Apabila ditemukan perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut, pengawas dapat melakukan tindakan administratif maupun merekomendasikan penegakan hukum sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen untuk menjamin terlaksananya perlindungan sosial sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja.

4. Perlindungan melalui Penegakan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang paling penting adalah pengawasan terhadap penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja pada dasarnya tidak hanya menimbulkan kerugian ekonomi bagi pekerja dan perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan hak asasi manusia atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan inspeksi terhadap tempat kerja, memeriksa kelengkapan peralatan keselamatan, mengawasi pelaksanaan standar K3, serta memerintahkan penghentian penggunaan peralatan atau proses produksi yang membahayakan keselamatan pekerja. (Peraturan.go.id)

Kewenangan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian akibat kecelakaan kerja, tetapi juga pada upaya pencegahan agar kecelakaan serupa tidak kembali terjadi. Dengan demikian, fungsi pengawasan merupakan instrumen penting dalam mewujudkan prinsip zero accident dan budaya keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

Ditinjau dari perspektif teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, kewenangan pengawas ketenagakerjaan mencerminkan perpaduan antara perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pembinaan, edukasi, konsultasi, pemeriksaan berkala, dan pengawasan terhadap penerapan norma ketenagakerjaan. Sebaliknya, perlindungan represif diwujudkan melalui penerbitan nota pemeriksaan, pemberian rekomendasi sanksi administratif, pelaksanaan penyidikan oleh PPNS, serta pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak korban kecelakaan kerja.

Sementara itu, apabila dianalisis menggunakan teori penegakan hukum Soerjono Soekanto, efektivitas perlindungan hukum yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada kelengkapan substansi hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas aparat pengawas, ketersediaan sarana dan prasarana, tingkat kepatuhan perusahaan, serta budaya hukum masyarakat. Oleh karena itu, optimalisasi perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja memerlukan sinergi antara pengaturan hukum yang memadai, pengawasan yang efektif, dan kesadaran hukum seluruh pemangku kepentingan agar tujuan hukum berupa kepastian, keadilan, dan kemanfaatan dapat diwujudkan secara seimbang.

Tantangan Normatif dalam Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Perlindungan Hukum terhadap Korban Kecelakaan Kerja

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen utama dalam menjamin efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya dalam mencegah dan menangani kecelakaan kerja. Meskipun sistem hukum Indonesia telah mengatur secara komprehensif mengenai kewenangan pengawas ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan, implementasi norma tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek kelembagaan, tetapi juga menyangkut harmonisasi regulasi, efektivitas penegakan hukum, kepatuhan perusahaan, serta budaya hukum masyarakat. Kondisi tersebut menyebabkan tujuan perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 belum sepenuhnya tercapai secara optimal.

1. Disharmonisasi dan Kompleksitas Pengaturan Perundang-undangan

Salah satu tantangan normatif dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan adalah masih terbarnya pengaturan mengenai pengawasan dan perlindungan pekerja dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pengaturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, misalnya, tidak hanya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tetapi juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, serta berbagai peraturan pelaksana lainnya. Banyaknya regulasi tersebut pada satu sisi menunjukkan adanya perhatian negara terhadap perlindungan pekerja, namun pada sisi lain berpotensi menimbulkan tumpang tindih pengaturan, perbedaan interpretasi, serta kesulitan dalam implementasi di lapangan (Khakim, 2020).

Perubahan kebijakan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga membawa konsekuensi terhadap penyesuaian berbagai regulasi teknis di bidang pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, harmonisasi regulasi menjadi kebutuhan penting agar kewenangan pengawas ketenagakerjaan memiliki kepastian hukum dan dapat dilaksanakan secara efektif tanpa menimbulkan ketidakjelasan norma.

2. Keterbatasan Kapasitas Kelembagaan Pengawasan

Tantangan berikutnya berkaitan dengan kapasitas kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan. Secara normatif, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan yang luas, mulai dari pembinaan, pemeriksaan, penerbitan nota pemeriksaan, hingga penyidikan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Namun, efektivitas pelaksanaan kewenangan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan institusi pengawasan dalam menjalankan tugasnya.

Laporan dari International Labour Organization menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama sistem pengawasan ketenagakerjaan di berbagai negara berkembang adalah belum seimbangnya jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Selain itu, perkembangan teknologi industri, digitalisasi hubungan kerja, serta munculnya bentuk-bentuk hubungan kerja baru menuntut peningkatan kompetensi pengawas agar mampu mengidentifikasi berbagai bentuk pelanggaran ketenagakerjaan yang semakin kompleks (International Labour Organization [ILO], 2020).

Dalam konteks Indonesia, penguatan kapasitas kelembagaan tidak hanya berkaitan dengan penambahan jumlah pengawas, tetapi juga peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Tanpa dukungan kelembagaan yang kuat, kewenangan normatif yang telah diberikan oleh peraturan perundang-undangan akan sulit diwujudkan secara efektif.

3. Rendahnya Tingkat Kepatuhan Perusahaan terhadap Norma Ketenagakerjaan

Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran norma keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, hubungan kerja, maupun kepesertaan jaminan sosial masih sering terjadi dalam praktik. Rendahnya tingkat kepatuhan tersebut pada umumnya dipengaruhi oleh orientasi efisiensi biaya, lemahnya budaya keselamatan kerja, serta anggapan bahwa pemenuhan standar ketenagakerjaan akan meningkatkan beban operasional perusahaan (Khakim, 2020; Suryomenggolo, 2019).

Dalam perspektif hukum, kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan merupakan bentuk pelaksanaan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh setiap pemberi kerja. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan menemukan pelanggaran, tetapi juga membangun budaya kepatuhan (*compliance culture*) melalui pembinaan yang berkelanjutan. Pendekatan preventif menjadi sangat penting agar perusahaan tidak hanya mematuhi hukum karena adanya ancaman sanksi, tetapi juga karena kesadaran bahwa perlindungan pekerja merupakan bagian dari tanggung jawab hukum dan sosial perusahaan.

4. Rendahnya Kesadaran Hukum Pekerja

Selain faktor perusahaan, tantangan normatif juga berasal dari rendahnya tingkat kesadaran hukum pekerja terhadap hak-hak normatif yang dimilikinya. Tidak semua pekerja memahami hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, hak untuk menolak pekerjaan yang membahayakan keselamatan, maupun mekanisme pengaduan apabila terjadi pelanggaran.

Rendahnya literasi hukum menyebabkan berbagai pelanggaran sering kali tidak dilaporkan kepada instansi yang berwenang sehingga pengawas ketenagakerjaan mengalami keterbatasan

informasi dalam melakukan tindakan pengawasan. Padahal, partisipasi pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan edukasi hukum kepada pekerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya memperkuat perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja.

5. Tantangan dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Tantangan normatif lainnya berkaitan dengan efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Meskipun peraturan perundang-undangan telah memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan penyidikan sebagai PPNS, dalam praktiknya proses penegakan hukum masih memerlukan koordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya, seperti kepolisian dan kejaksaan. Koordinasi lintas lembaga yang belum optimal dapat memengaruhi kecepatan dan efektivitas penyelesaian perkara ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kecelakaan kerja yang menimbulkan korban jiwa.

Selain itu, penerapan sanksi administratif maupun pidana belum selalu memberikan efek jera kepada pelaku usaha. Dalam beberapa kasus, penyelesaian pelanggaran lebih banyak dilakukan melalui pendekatan administratif dibandingkan penegakan hukum pidana, sehingga tujuan pembinaan dan pencegahan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan mekanisme koordinasi antarinstansi serta konsistensi dalam penerapan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Apabila dianalisis menggunakan teori penegakan hukum Soerjono Soekanto, tantangan normatif dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat dijelaskan melalui lima faktor yang memengaruhi efektivitas penegakan hukum.

Pertama, faktor hukum (*legal substance*) berkaitan dengan perlunya harmonisasi berbagai regulasi ketenagakerjaan agar tidak menimbulkan tumpang tindih pengaturan. Kedua, faktor penegak hukum (*legal structure*) berkaitan dengan kapasitas, profesionalisme, dan integritas pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan kewenangannya. Ketiga, faktor sarana dan prasarana mencakup dukungan anggaran, teknologi informasi, serta fasilitas operasional yang memadai bagi pelaksanaan pengawasan. Keempat, faktor masyarakat tercermin dari tingkat kepatuhan perusahaan serta kesadaran hukum pekerja dalam melaksanakan dan memperjuangkan hak-haknya. Kelima, faktor budaya hukum (*legal culture*) berkaitan dengan nilai, sikap, dan kebiasaan masyarakat maupun pelaku usaha terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari perlindungan hak asasi pekerja (Soekanto, 2019).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa efektivitas pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi yang lengkap, tetapi juga memerlukan penguatan kelembagaan, harmonisasi norma hukum, peningkatan kepatuhan perusahaan, pengembangan budaya keselamatan kerja, serta peningkatan kesadaran hukum pekerja. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan akan mampu berfungsi secara optimal sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja sekaligus mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan industrial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian yuridis, dapat disimpulkan bahwa pengaturan mengenai kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia telah memberikan landasan hukum yang memadai bagi pelaksanaan fungsi pengawasan sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya korban kecelakaan kerja. Kewenangan tersebut merupakan kewenangan atribusi yang diberikan secara langsung oleh peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, serta berbagai peraturan pelaksana di bidang pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan, pemeriksaan, pengujian kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, penerbitan nota pemeriksaan, pemberian rekomendasi sanksi administratif, hingga penyidikan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Kewenangan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen negara dalam menjamin kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan berdasarkan hukum positif di Indonesia terdiri atas perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pembinaan, penyuluhan, konsultasi, sosialisasi, pemeriksaan berkala, serta pengawasan terhadap penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan kerja, pengupahan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Sementara itu, perlindungan represif dilakukan melalui penerbitan nota pemeriksaan, pemberian rekomendasi sanksi administratif, pelaksanaan penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan, serta pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak korban kecelakaan kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, kewenangan pengawas ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penegakan hukum, tetapi juga sebagai sarana pencegahan pelanggaran dan pemulihan hak-hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Meskipun kerangka hukum mengenai pengawasan ketenagakerjaan telah tersedia secara relatif komprehensif, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan normatif yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja. Tantangan tersebut meliputi belum optimalnya harmonisasi regulasi, keterbatasan kapasitas kelembagaan pengawasan, rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan, rendahnya kesadaran hukum pekerja mengenai hak-haknya, serta belum optimalnya koordinasi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan melalui harmonisasi peraturan perundang-undangan, peningkatan kapasitas dan profesionalisme pengawas ketenagakerjaan, optimalisasi pemanfaatan teknologi dalam pengawasan, penguatan koordinasi antarinstansi penegak hukum, serta peningkatan budaya kepatuhan hukum di kalangan pengusaha dan pekerja. Upaya tersebut diharapkan mampu mewujudkan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif dalam memberikan perlindungan hukum terhadap korban kecelakaan kerja dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang berkeadilan.

REFERENSI

- Ananta, Z. F., & Hidayat, B. (2025). Peran dinas tenaga kerja dalam mendukung pengawasan pengupahan pekerja di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Hukum Legal Governance*, 4(1), 45–60.
- Azhar, M. (2015). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Fitriani, D., Safitri, N. M., & Hidayat, D. R. (2022). Peranan sumber daya ekonomi dalam pembangunan berkelanjutan pasca pandemi COVID-19. *Jurnal Logic: Logistics & Supply Chain Center*, 1(2), 41–48.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.
- Handayani, T. S. (2026). *Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap praktik outsourcing di Indonesia* [Tesis Magister, Universitas Sriwijaya].
- Hanifah, I. (2018). *Perspektif perlindungan hukum terhadap hak-hak perdata pekerja rumah tangga dalam penegakan sistem hukum ketenagakerjaan nasional* [Disertasi Doktor, Universitas Sumatera Utara].
- Hasrillah, H., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Implementasi pelayanan kesehatan masyarakat melalui Program BPJS Kesehatan (Studi pada Puskesmas Kedungkandang Kota Malang). *Respon Publik*, 15(8), 12–17.

Rini Marselin Kaesmetan & Limrogate Immanuel. Analisis Yuridis terhadap Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Korban Kecelakaan Kerja

- International Labour Organization. (2020). *Labour inspection: A guide to the profession*. ILO.
- Irawan, Y. G., Judijanto, L., Adnanti, W. A., Nurhayati, N., Ardhaningtyas, N., & Maruddani, A. W. (2025). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Teori dan penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Juwita, S., Pujiastuti, E., Adhi, A. A., & Haruman, W. (2026). *Legal protection for workers against termination of employment due to work accidents in Indonesia*. *Journal Juridisch*, 4(1), 148–166.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (5th ed.). Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Putri, N. E. (2014). Efektivitas penerapan jaminan kesehatan nasional melalui BPJS dalam pelayanan kesehatan masyarakat miskin di Kota Padang. *Tingkap*, 10(2), 175–189.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (1948). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan*.
- Republik Indonesia. (1951). *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia*.
- Republik Indonesia. (1970). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*.
- Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
- Riyadi, R. B. (2025). Tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi dan Sains*, 4(1), 7–11.
- Rustyani, S., Sofawati, D., & Rahmawati, B. (2023). Efisiensi dan produktivitas BPJS Kesehatan tahun 2014–2021 menggunakan metode data envelopment analysis dan Malmquist index. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional*, 3(2), 102–120. <https://doi.org/10.53756/jikn.v3i2.145>
- Saisab, R. I., Gosal, V. Y., & Doodoh, M. (2022). Tugas dan wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menangani masalah ketenagakerjaan selama bekerja di perusahaan. *Lex Administratum*, 10(5), 63–72.
- Sayekti, N. W., & Sudarwati, Y. (2010). Analisis terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS): Transformasi pada BUMN penyelenggara jaminan sosial. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 1(1), 15–34.
- Silaen, S., Habeahan, B., & Nababan, R. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. *Nommensen Journal of Private Law*, 1(1), 17–21.
- Soekanto, S. (2019). *Faktor-faktor yang memengaruhi penegakan hukum* (Cetakan ke-16). Rajawali Pers.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2018). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (17th ed.). Rajawali Pers.
- Sudarni, A. A. C., Sari, R. N., Hayati, K. R., & Solehah, F. (2023). Analisis dampak program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap penurunan kecelakaan kerja di industri konstruksi. *Prosiding Seminar Nasional Waluyo Jatmiko*, 331–340.
- Suryanto, T., & Wulandari, R. E. (2020). Pengaruh penyerapan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi pada sektor industri pengolahan. *Salam (Islamic Economics Journal)*, 1(1), 1–18.
- Suryomenggolo, J. (2019). *Organising under the new normal: Labour and industrial relations in Indonesia*. Marjin Kiri.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2003). *Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja berdasarkan asas keadilan*. Universitas Diponegoro.

- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Yuditia, A., Hidayat, Y., & Achmad, S. (2021). Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional oleh BPJS berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, 6(1), 43–58. <https://doi.org/10.36722/imih.v6i1.796>