

**EKSISTENSI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU UPT
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA
BATAM TERHADAP PENGAWASAN
KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI



**Oleh
Masrohani Aritonang
180710012**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**EKSISTENSI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU UPT
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA
BATAM TERHADAP PENGAWASAN
KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI



**Oleh
Masrohani Aritonang
180710012**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**EKSISTENSI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU UPT
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA
BATAM TERHADAP PENGAWASAN
KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh
Masrohani Aritonang
180710012**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Masrohani Aritonang
NPM : 180710012
Fakultas : Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang saya buat dengan judul:

**EKSISTENSI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASIP ROVINSI
KEPULAUAN RIAU UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA
BATAM TERHADAP PENGAWASAN KECELAKAAN KERJA**

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “DUPLIKAT” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan sumber Pustaka. Apabila naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Batam, 28 Januari 2023



Masrohani Aritonang
180710012

**EKSISTENSI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU UPT
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA
BATAM TERHADAP PENGAWASAN
KECELAKAAN KERJA**

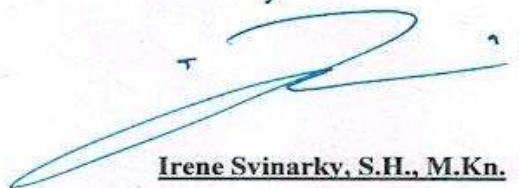
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**oleh
Masrohani Artitonang
180710012**

**Telah disetujui dosen pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 28 Januari 2023



Irene Svinarky, S.H., M.Kn.

Pembimbing



ABSTRAK

Banyaknya kasus kecelakaan kerja di Kota Batam memang masih menjadi sebuah tanda tanya. Baik kasus kecelakaan kerja yang tergolong ringan, sedang, maupun kasus kecelakaan kerja berat. Berdasarkan deskripsi dan uraian latar belakang yang sebelumnya telah penulis buat, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Pertama, Untuk mengetahui mengenai proses penegakan hukum ketenagakerjaan dengan keadaan sebenarnya di lapangan apakah sudah benar diterapkan sesuai undang-undang yang berlaku; Kedua, Untuk mengetahui eksistensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam terkait apakah telah terealisasi antara Undang-Undang dan penerapannya. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam jenis penelitian ini adalah yuridis empiris. Sifat penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian deskriptif. hasil penelitian yang akan diuraikan dalam penelitian ini yaitu: pertama, efektivitas perundang-undangan yang telah diatur apakah masih sesuai dengan kebutuhan ketenagakerjaan saat ini; kedua, eksistensi dinas UPT Pengawasan ketenagakerjaan Kota Batam. kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian di atas: pertama, penegakan peraturan perundang-undangan mengenai pengawas kecelakaan kerja ini masih kurang efektif dikarenakan minimnya tenaga pengawas sehingga proses pengawasan kecelakaan kerja ini masih tidak memenuhi apa yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: Tenaga Kerja; Kecelakaan Kerja; Pengawasan Ketenagakerjaan

ABSTRACT

The number of work accident cases in Batam City is still a question mark. Both cases of work accidents that are classified as mild, moderate, and cases of severe work accidents. Based on the description and description of the background that the author previously made, the objectives of this study are: First, to find out about the actual labor law enforcement process in the field, whether it has been properly implemented in accordance with applicable laws; Second, to find out the existence of the Riau Islands Manpower and Transmigration Service UPT Batam City Labor Inspection regarding whether the Act has been realized and its implementation. The research method that the author uses in this type of research is empirical juridical. The nature of the research in this paper is descriptive research. The results of the research that will be described in this study are: first, the existence of the Department of Manpower in an effort to reduce work accidents; second, the constraints faced by the employment agency in efforts to reduce work accidents. The conclusions that can be drawn from the description above are: first, the enforcement of laws and regulations regarding work accident supervisors is still ineffective due to the lack of supervisors so that the work accident monitoring process still does not fulfill what is stated in the laws and regulations.

Keywords: Labor; Work accident; Labor Inspection

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberi penulis rahmat dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Yang dimana skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi strata 1 (S1) pada program studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam. Demikian dalam hal ini penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan naskah skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan kata, kalimat, bahkan gaya Bahasa yang disampaikan yang masih kurang tepat. Sehingga penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang lebih membangun kedepannya. Penulisan skripsi ini juga sangat terbatas dan tidak akan terwujud tanpa bantuan, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Pjs. Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.kom
4. Ibu Irene Svinarky, S.H., M.Kn selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam yang telah banyak membimbing serta selalau memberikan motivasi, masukan, ide-ide, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan naskah skripsi ini.
5. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam yang telah banyak membantu dan memeberi ilmu kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orangtua penulis yang selalu mendoakan dan memberi penulis dukungan sehingga penulis dapat sampai dititik ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat membantu dan memberikan manfaat bagi para pembaca dan rekan-rekan semua. Semoga Allah SWT senantiasa selalu melindungi serta memberi berkah dan rahmatNya. Aamiin

Batam, 28 Januari 2023



Masrohani Aritonang



DAPTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAPTAR ISI.....	viii
DAPTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.2 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	18
1.3 Rumusan Masalah.....	18
1.4 Batasan Masalah	18
1.5 Tujuan Penelitian	19
1.6 Manfaat Penelitian	19
BAB II	21
TINJAUAN PUSTAKA.....	21
2.1 Kerangka Teoritis	21
2.1.1 Teori Epektifitas Hukum	22
2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja	22
2.1.3 Pengertian Kecelakaan Kerja	24
2.1.4 Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan	24
2.2 Kerangka Yuridis.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
2.4 Kerangka Berpikir	31
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian	32

3.2 Metode pengumpulan data	34
3.3 Jenis Data	35
3.3.1 Data Primer	35
3.3.2 Data Sekunder	36
3.3.3 Metode pengumpulan data	37
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 HASIL	41
4.1.1 Efektivitas Peraturan-Peraturan Tentang Ketenagakerjaan	41
4.1.2 Eksistensi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.....	41
4.2 PEMBAHASAN	43
4.2.1 Efektivitas Peraturan Perundang-undangan (Analisis Berdasarkan Teori)	43
4.2.2 Eksistensi DISNAKERTRANS Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Penaggulangan Kasus Kecelakaan Kerja di Kota (Analisis Berdasarkan Teori Efektivitas).....	45
BAB V	52
KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 KESIMPULAN	52
5.2 SARAN	53
DAPTAR PUSTAKA	55
DAPTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAPTAR GAMBAR

Gambar 3 KANTOR UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN.....	57
Gambar 4 DOKUMENTASI WAWANCARA	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah sebuah Negara yang berbentuk kepulauan. Sebagai sebuah negara kepulauan tentunya memiliki banyak pulau-pulau yang terbentang mulai dari Sabang sampai Merauke yang menjadikannya sebagai negara kepulauan. Disebutkan sebagai negara kepulauan tentunya ada kaitannya dengan banyaknya perairan dan selat-selat yang terbentang diseluruh Indonesia. Adapun salah satu selat besar tersebut adalah selat Malaka. Selat Malaka sendiri adalah sebuah selat yang letaknya berada di antara semenanjung Malaysia (Thailand, Malaysia, Singapore) dan Pulau Sumatra (Indonesia). Selat Malaka ini sendiri memiliki peranan yang sangat penting bagi Dunia Internasional karena letaknya yang sangat strategis sehingga menjadi salah satu jalur pelayaran terpenting di Dunia (Soemarmi & Diamantina, 2019).

Indonesia sendiri terbagi atas beberapa Provinsi, adapun salah satu provinsi yang ada di Indonesia adalah Kepulauan Riau atau yang sering kita dengar dengan singkatan Kepri. Provinsi ini merupakan salah satu provinsi yang ber ibukota kan Tanjung Pinang. Kepulauan Riau adalah suatu daerah yang posisinya berada dekat dengan selat Malaka, yang kita ketahui sebagai salah satu jalur pelayaran Internasional yang sangat penting bagi dunia. Provinsi ini adalah sebuah provinsi yang kota maupun kabupatennya dipisahkan oleh pulau. Kepulauan Riau sendiri

terdiri dari 2 kota dan beberapa kabupaten. Salah satu kota yang ada di kepulauan Riau tidak lain adalah Kota Tanjung Pinang yang merupakan ibu kota dari kepulauan Riau itu sendiri sementara kota lainnya adalah Kota Batam.

Kota Batam merupakan kota terbesar yang ada di Kepulauan Riau. Selain menjadi kota terbesar, letak Batam yang berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia menjadikan Batam sebagai kota yang memiliki wilayah strategis. Strategis disini dimaksudkan dinilai dari banyak segi. Salah satu fakta yang menjadikan wilayah Batam sebagai kota yang strategis adalah kondisi geografisnya yang memungkinkan banyaknya usaha dan berbagai bisnis yang di bangun masyarakat, baik masyarakat lokalnya maupun dari luar Batam itu sendiri atau yang kita kenal dengan sebutan investor (Santoso, 2019). Investor ini sendiri diartikan sebagai orang yang melakukan investasi, yang mana investasi ini merupakan kegiatan menempatkan/menyimpan dana maupun jasa pada suatu instansi atau lebih dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan baik dari segi dana maupun jasa dikemudian hari dari proses kenaikan nilai investasi di masa mendatang (Hidayati, 2017).

Dalam melakukan investasi seorang investor tentunya melakukan banyak penilaian. Selain mempertimbangkan keadaan sumber daya alam, sumber daya manusia, tentunya keadaan lokasi akan berinvestasi juga merupakan salah satu poin penting yang menjadi pertimbangan bagi seorang investor untuk melakukan investasi. Batam juga termasuk salah satu kota di Dunia yang masuk Kawasan perdagangan bebas, tentunya hal ini merupakan salah satu poin menarik bagi para

investor karena tentunya akan mempermudah mereka melakukan impor dan ekspor (Wulandhari, 2020).

Ekspor dan impor dapat dilakukan pada jenis usaha seperti usaha sendiri atau perorangan, badan usaha berbadan hukum, dan badan usaha tidak berbadan hukum. Dari semua jenis-jenis usaha ini yang menjadi ikon atau yang paling banyak orang dengar tentang Kota Batam sendiri adalah industrinya yang banyak. Perusahaan yang ada di Kota Batam yang kini mengikuti perkembangan revolusi industri 4.0, juga menyediakan fasilitas untuk menunjang jalannya perusahaan. Jalannya perusahaan Banyak terbantu oleh adanya tenaga mesin atau yang kita kenal dengan robot (Lezki Rizkinaswara, 2020). Revolusi Industri 4.0 ini sendiri berarti suatu kegiatan penggabungan teknologi siber dengan teknologi otomatisasi. Hal yang menjadi pusat dalam revolusi industri ini sendiri adalah teknologi otomatisasinya yang kemudian pengaplikasian serta pengoperasiannya dibantu dengan teknologi informasi. Dalam hal ini tentunya pekerjaan yang awalnya dikerjakan secara manual oleh manusia akan berkurang dan berganti dengan mesin, ini artinya pada tahap revolusi industri 4.0 ini tenaga manusia akan mulai dikurangi dan diganti dengan mesin (Lezki Rizkinaswara, 2020).

Dinilai dari efisiensi dan efektivitasnya tentu revolusi ini banyak memiliki dampak baik bagi pemilik usaha maupun bagi tenaga kerja. Bagi pemilik usaha sendiri ini berdampak baik pada segi kualitas dan biaya operasional. Namun tak hanya bagi pemilik usaha yang mendapatkan keuntungan dari sistem revolusi industri 4.0 ini melainkan seluruh lapisan masyarakat juga banyak yang terbantu. Dalam hal ini, selain keuntungan banyak hal lain yang perlu diperhatikan. Apakah

kemajuan atau revolusi ini baik bagi tenaga kerja manusia atau justru dapat membawa dampak buruk. Tentunya, pemerintah tidak sembarangan dalam melakukan suatu perubahan atau kemajuan. Sebelum itu tentu pemerintah telah melakukan pertimbangan serta telah melakukan banyak riset sebelum penerapan revolusi industri 4.0 ini. Karena selain efisiensi dan efektivitas adalah hal lain yang perlu diperhatikan dalam penerapan sistem ini, yaitu keselamatan dan Kesehatan para tenaga kerja (buruh) yang bekerja berdampingan dengan mesin itu sendiri. (Lezki Rizkinaswara, 2020)

Kesehatan dan keselamatan kerja bukan sesuatu yang boleh dikesampingkan hanya demi sebuah keuntungan semata. Kecelakaan kerja sendiri juga bukan hanya sebuah kecelakaan yang terjadi ditempat kerja, melainkan sepanjang jalan menuju ke tempat kerja. Penulis menilai di Kota Batam sendiri masih banyak terjadi kecelakaan kerja baik dalam perusahaan Perseroan Terbatas maupun perusahaan Galangan kapal, karena memang disamping usaha perdagangan, bisnis industri adalah salah satu yang terbanyak dan terbesar di Kota Batam.

Seperti yang diungkapkan oleh (Haris, 2021) yang dipublikasi oleh batampos.co.id mengenai tingginya angka kecelakaan kerja di Kota Batam. Dalam unggahannya disebutkan bahwa dibandingkan dengan 2020 angka kecelakaan kerja menurun di tahun 2021 yakni sebanyak 3.817 kasus kecelakaan kerja 13 orang diantaranya meninggal dunia. Kemudian, Berdasarkan data laporan kerja di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, kecelakaan kerja di Batam memang didominasi kecelakaan kerja di jalan raya yang angkanya hampir 50 persen dari jumlah keseluruhan kecelakaan kerja, kendati

demikian penulis menilai bahwa hal tersebut bisa dihindari dengan berbagai cara. Misalkan saja dengan memberi aturan pembagian waktu masuk kerja atau bahkan dengan mengajukan perluasan jalan raya. Penulis memahami bahwa untuk menanggulangi hal ini tidak sesederhana yang kita pikirkan, tetapi mengingat besarnya kasus tersebut penulis berpendapat bahwa kita harusnya bisa menekan angka kecelakaan kerja supaya lebih rendah lagi kedepannya.

Tabel 1.1
Angka Kecelakaan Kerja di Kota Batam pada tahun 2021

Jenis kecelakaan	Jumlah kasus
Kejatuhan material	685
Mesin produksi	518
Jatuh	295
Alat berat	76
Bahan kimia	53
Penyakit akibat kerja	3
Bejana bertekanan	2

Sumber: batampos.co.id (Haris, 2021)

Jika kita perhatikan pada tabel diatas, kasus kecelakaan terbanyak jatuh pada kecelakaan kerja akibat kejatuhan Material. Dari kasus ini tentu hal utama yang harus kita lakukan adalah membenahi sistem pengaturan penyimpanan material, atau dengan membenahi para tenaga kerja yang bekerja di bagian material dengan alat pelindung diri (APD) yang sesuai untuk jenis pekerjaannya atau yang sering

kita sebut dengan *jobdesk*. *Jobdesk* ini sendiri didalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai catatan atau penjelasan tentang tugas dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan atau posisi tertentu.

Kemudian Kita perhatikan angka kecelakaan tertinggi kedua pada industri sendiri jatuh pada kecelakaan kerja akibat mesin produksi. Dari sini tentu timbul pertanyaan, bagaimana hal itu dapat terjadi bukankah dengan adanya sistem pada revolusi industri 4.0 bertujuan untuk mempermudah dan mengurangi pekerjaan serta penggunaan tenaga kerja manusia. Hal inilah yang menjadi alasan pentingnya para *maintenance/machinest* yang dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang pekerjaannya khusus bagian atur mengatur permesinan yang berpengalaman dan memang handal dibidangnya. Kecelakaan kerja akibat mesin ini tentunya berkaitan dengan apakah mesin produksinya masih layak dipergunakan atau sudah lolos uji, apakah orang yang melakukan pengaturan pada mesin tersebut memang memahami bidangnya serta apakah orang yang bekerja dengan mesin tersebut memang sudah di *training* atau dilatih dengan benar.

Pada baris yang ketiga yakni kecelakaan kerja akibat terjatuh, penulis berpendapat bahwa, jika kecelakaan kerja diakibatkan kejatuhan, maka hal yang diutamakan adalah sesuaikan Alat Pelindung Diri sesuai *jobdesk* nya yaitu APD untuk orang yang pekerjaannya panjat memanjat. Disisi lain harusnya para petinggi dalam perusahaan ini melakukan pelatihan terhadap tenaga kerjanya yg baru bekerja sebelum akhirnya melepaskan para karyawan melakukan pekerjaannya, memang tidak menutup kemungkinan bahwa, tenaga kerja yang kecelakaan ini diantaranya banyak juga tenaga kerja yang sudah profesional, ini artinya apabila tenaga

kerjanya adalah orang yang sudah ahli berarti kesalahan terdapat pada Alat Pelindung Diri. Untuk tabel keempat dan seterusnya penulis memandang bahwa kecelakaan kerja ini sudah cukup kecil namun bila masih bisa ditekan hingga angka yang lebih kecil lagi akan lebih bagus.

Kemudian kasus kecelakaan yang terbaru adalah kecelakaan kerja yang terjadi di salah satu Perusahaan Perseroan Terbatas yang ada di Kota Batam. Dari sumber yang penulis baca yakni dari TribunBatam.id yang di publikasi pada Jumat, 21 Oktober 2022 terdapat total 4 korban kecelakaan kerja, yang mana dua diantaranya dinyatakan meninggal dunia dikarenakan terpenggang atau terbakar sementara dua lainnya sedang mendapatkan perawatan di rumah sakit. Dari sumber ini juga disebutkan bahwa kecelakaan kerja diakibatkan oleh sambaran api yang berassal dari tangki bekas yang digunakan sebelumnya untuk membawa bahan bakar minyak pertalite yang penutupnya baru saja dibuka oleh korban. Namun dalam kasus laka kerja kali ini belum dapat ditentukan mengenai dimana letak kesalahannya apakah kelalaian buruh yang menajdi korban itu sendiri atau kelalaian bagian pengawas (*safety*) (Lumbantobing, 2022).

Dengan banyaknya kasus kecelakaan kerja ini, banyak pertanyaan timbul di benak kita, mulai dari apakah standar operasional perusaahn (industri) tersebut telah sesuai dengan standar internasional atau setidaknya standar nasional, apakah peran Dinas Tenaga Kerja bagian pengawasan kecelakaan kerjanya telah bekerja maksimal, serta apakah pemerintah telah membuat peraturan baik undang-undang maupun peraturan lainnya terkait masalah keselamatan kerja ini. Untuk mengkaji

mengenai hal ini kita akan memperhatikan mengenai aturan-aturan terkait masalah ini.

Sebelum dibentuk undang-undang, pada tahun 1987 dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 4 yang mengatur mengenai tata cara penunjukan, kewajiban, dan wewenang ahli keselamatan dan kesehatan kerja. Permen No. 4 Tahun 1987 tersebut berisikan 16 pasal, yang mana didalamnya menetapkan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta tata cara penunjukan ahli keselamatan kerja. Dalam Permen No. 4 Tahun 1987 ini dibahas mengenai prosedur penetapan atau penunjukan para ahli keselamatan kerja.

Pada tahun 1970 kemudian dibentuk undang-undang untuk pertama kalinya yang khusus membahas mengenai keselamatan kerja ini yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang disahkan di Jakarta pada tanggal 12 Januari Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang disingkat dengan UUKK terdiri dari 11 Bab dan 18 pasal. Dalam undang-undang ini telah disebutkan dan dijelaskan mengenai keselamatan kerja ini yang terdiri dari beberapa pertimbangan yaitu *pertama*, setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan demi kesejahteraan dan meningkatkan produktifitas nasional. *Kedua*, setiap orang yang khususnya berada ditempat kerja perlu dijamin keselamatannya. *Ketiga*, setiap sumber atau alat produksi yang perlu dipergunakan harus digunakan secara aman dan efisien. *Keempat*, sehubungan dengan hal ini perlu di upayakan pembinaan untuk norma-norma perlindungan dalam bekerja. Terakhir *kelima*, bahwa pembinaan untuk norma-norma tersebut harus diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang

keselamatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemajuan dan perkembangan masyarakat *industrialisasi, Teknik dan teknologi* (Undang-Undang Nomor 1 Tentang Keselamatan Kerja Tahun, 1970).

Dalam undang-undang ini kemudian dijelaskan mengenai poin-poin penting atau istilah-istilah yang disebutkan dalam pasal 1 dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja ini. Yang mana, tempat kerja yang dimaksud dalam undang-undang ini adalah setiap ruangan baik itu lapangan terbuka maupun tertutup, bergerak maupun tetap, dimanapun para tenaga kerja bekerja yang merupakan bagian tempat tenaga kerja bekerja maupun berhubungan dengan tempat tenaga kerja ini bekerja. Dalam pasal ini juga disebutkan pengertian tentang Pengurus. Yang mana pengurus, adalah orang yang mempunyai tugas dan wewenang dalam memimpin baik secara langsung maupun tidak langsung suatu tempat kerja. Kemudian, Pengusaha dalam aturan tersebut disebutkan sebagai orang perorangan atau badan hukum yang sedang menjalankan usaha yang merupakan miliknya sendiri dan untuk keperluannya mempergunakan tempat untuk bekerja, orang atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan suatu usaha yang bukan miliknya dan untuk keperluannya menggunakan tempat untuk bekerja, dan orang atau badan hukum yang berdomisili di Indonesia mewakili orang atau badan hukum yang berada di luar negeri dimaksudkan menggunakan tempat kerja. kemudian dijelaskan juga mengenai direktur yang berarti orang/pejabat yang ditunjuk oleh Menteri tenaga kerja dalam pelaksanaan undang-undang ini. Kemudian ada pengawas, yang berarti pegawai yang secara teknis berkeahlian khusus yang berasal dari luar departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Terakhir

dijelaskan pula dalam undang-undang ini mengenai Ahli keselamatan kerja yang merupakan tenaga teknis yang berkeahlian khusus juga tetapi dari luar departemen kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memantau ditaatinya undang-undang tersebut. (Undang-Undang Nomor 1 Tentang Keselamatan Kerja Tahun, 1970)

Kemudian pada Bab II Pasal 2 diatur mengenai ruang lingkup, Bab III yang terdiri dari Pasal 3 dan dan Pasal 4 berisi tentang syarat-syarat keselamatan kerja, Bab IV yang terdiri dari Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 berisi tentang pengawasan, Bab V terdiri dari Pasal 9 berisi mengenai Pembinaan, Bab VI Pasal 10 mengenai Panitia keselamatan Kesehatan Kerja, Bab VII Pasal 11 mengenai kecelakaan, Bab VIII mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja terdiri dari satu pasal yakni Pasal 12, Bab IX mengenai kewajiban bila memasuki tempat kerja terdiri atas satu Pasal yakni Pasal 13, Bab X mengenai kewajiban pengurus terdiri atas 1 asal yakni Pasal 14, terakhir Bab XI mengenai ketentuan-ketentuan penutup terdiri atas Pasal empat pasal mulai dari Pasal 15 hingga Pasal 18.

Pada tahun 1992 kembali dibentuk undang-undang yang berkaitan dengan keselamatan kerja ini yakni Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang saat ini telah diubah menjadi sistem jaminan sosial nasional. Kemudian di tahun yang sama juga dibentuk Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan yang disingkat dengan UU Kesehatan. UU Kesehatan didalamnya terdapat kewajiban bagi setiap perusahaan untuk memeriksakan atau melakukan pemeriksaan kesehatan badan, kondisi mental, serta kemampuan fisik pekerja yang baru atau yang akan dipindahkan ketempat kerja

yang lain atau tempat kerja yang baru yang disesuaikan dengan sifat atau jenis yang diberikan kepada para tenaga kerja, serta harus melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya aturan bagi pekerja adalah berkewajiban mematuhi aturan dari perusahaan mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan tepat dan benar sesuai *jobdesk* nya masing-masing. (Undang-Undang Nomor 23 Tentang Kesehatan Tahun, 1992)

Pada tahun 1993 dikeluarkan keputusan Presiden Nomor 22 tentang penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Keputusan Presiden ini berisikan 5 pasal. Adapun penyakit yang dimaksudkan dalam Keputusan Presiden ini ada sebanyak 31 jenis penyakit. Dengan kata lain Keputusan presiden ini hanya fokus terhadap penyakit yang ditimbulkan akibat hubungan kerja. Keputusan Presiden ini ditetapkan di Jakarta pada tanggal 27 Pebruari 1993 oleh Soeharto yang merupakan Presiden Republik Indonesia yang menjabat pada masa itu.

Tahun 1996 kemudian, dikeluarkan kembali peraturan yakni Peraturan Menteri Nomor 5 tahun 1996 tentang sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam peraturan Menteri ini terdapat 11 pasal dengan masing-masing pembagiannya. Poin utama dalam Peraturan Menteri ini adalah setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti ledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja. Maksud dari penerapan sistem ini adalah apabila suatu perusahaan sudah mempekerjakan setidaknya 100 orang

tenaga kerja maka diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.

Jauh setelahnya Pada tahun 2003 dibentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana pada undang-undang ini terdapat pasal yang menegaskan mengenai hak para pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja. Adapun hal ini diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang intinya berisikan 3 poin penting yakni *pertama*, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh keselamatan dan Kesehatan kerja, memperoleh keamanan Moral dan kesusilaan, diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta sesuai dengan nilai-nilai dalam agama. *Kedua*, untuk melindungi keselamatan peekerja/buruh guna dalam mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. *Ketiga* atau yang terakhir yakni memperoleh perlindungan sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

Selang berapa tahun kemudian dikeluarkan Peraturan Menteri yang menurut penulis merupakan kaitan atau lanjutan Peraturan Menteri Nomor 5 tahun 1996 yakni Peraturan Menteri Nomor 50 tahun 2012 yang berisi mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan Menteri ini terdiri atas 6 Bab dan 22 pasal. Yang mana pada Bab I diatur tentang Ketentuan Umum, Bab II tentang sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja, Bab III mengatur tentang penilaian Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bab IV tentang pengawasan, Bab V tentang ketentuan peralihan, terakhir Bab VI mengatur mengenai ketentuan penutup.

Berikutnya Pada tahun 2018 dikeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja lingkungan kerja. Peraturan Menteri ini berisikan ketentuan mengenai nilai-nilai dan faktor fisika dan kimia yang berkaitan dengan kualitas udara dalam ruangan (*indoor quality*) demi terwujudnya tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Peraturan Menteri ini sendiri terdiri dari 10 Bab dan 74 pasal.

Pada tahun 2019 dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 mengenai Penyakit akibat kerja. Peraturan Presiden ini mengatur mengenai hak pekerja atas manfaat jaminan kecelakaan kerja (JKK). Meskipun hubungan kerja telah berakhir jika didiagnosis menderita penyakit akibat kerja tetap akan dianggap penyakit akibat kerja menurut peraturan ini. Peraturan Presiden ini sendiri berisi 7 pasal. Dikeluarkan oleh Presiden Joko Widodo selaku Presiden republik Indonesia pada tanggal 25 Januari 2019 di Jakarta.

Terakhir yang terbaru adalah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 yaitu undang-undang Cipta Kerja, yang banyak menuai kontroversi pada saat disahkannya undang-undang ini. Bagaimana tidak, secara formil proses pembahasan mengenai pembentukan undang-undang ini dianggap terburu-buru dan seolah tak membutuhkan partisipasi publik dalam pembuatannya. Bahkan secara materil, pembentukan aturan ini dinilai tidak berpihak kepada tenaga kerja justru berpihak kepada investor atau para pemilik usaha. Adapun beberapa poin yang dianggap kotroversial adalah *pertama*, perubahan upah minimum kota/kabupaten. Poin *kedua* yang juga menuai kritikan dari masyarakat adalah mengenai aturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang intinya perusahaan tidak perlu lagi

mengajukan permohonan mengenai penetapan Pemutusan Hubungan Kerja ini secara tertulis kepada Lembaga yang bertugas menyelesaikannya yakni Lembaga hubungan industrial yang sebelumnya sudah diatur dalam pasal 152 Undang-Undang ketenagakerjaan. Di poin *ketiga*, ada kontroversial mengenai kemudahan penyerapan tenaga kerja asing, yang dinilai mempermudah untuk penyerapan tenaga kerja asing karena tidak ada aturan dalam undang-undang Cipta kerja ini mengenai izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut sehingga ini jelas bertentangan dengan Pasal 42 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan yang intinya bunyinya setiap pemberi atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib terlebih dahulu memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang telah ditunjuk atau ditentukan. Kemudian poin *keempat* yang merupakan poin kontroversial terakhir adalah terkait kewenangan pemerintah daerah di bawah pemerintah pusat yang intinya bunyinya kewenangan pemerintah daerah yang dalam aturan undang-undang sebelumnya bebas membentuk daerahnya sendiri selama tidak bertentangan dengan undang-undang kini menjadi pelaksana kewenangan presiden (Wicaksono, 2020).

Secara ringkas dalam undang-undang ini dibahas mengenai upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, percepatan proyek strategis nasional. Undang-Undang ini terdiri atas 15 Bab dan 186 pasal didalamnya. Undang-undang ini sendiri disahkan di Jakarta pada tanggal 2 November 2020 oleh Presiden Republik Indonesia yang menjabat hingga saat ini yaitu Bapak Joko Widodo (Undang-Undang Nomor 11 Tentang Cipta Kerja Tahun, 2020).

Semakin besar dan banyak karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula resiko kecelakaan kerja didalamnya, inilah yang menjadi alasan mengapa selain pembentukan aturan mengenai kecelakaan kerja pembentukan pengawas ketenagakerjaan juga sama pentingnya, dengan tujuan untuk mengawasi berjalannya aturan yang telah ditetapkan sehingga diharapkan dapat mengurangi terjadinya laka kerja di Kota Batam karena keamanan tenaga kerja juga berpengaruh terhadap jalannya produksi sebuah perusahaan (Svinarky & Zulkifli, 2021).

Mengenai pembentukan pengawasan ketenagakerjaan ini sendiri diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 yang secara khusus membahas mengenai pengawasan ketenagakerjaan. Peraturan Presiden ini sendiri ditetapkan di Jakarta pada tanggal 19 Maret 2010 oleh Presiden Republik Indonesia yang menjabat pada saat itu yakni bapak DR. H. Susilo Bambang Yudhoyono. Peraturan Presiden ini terdiri dari 8 BAB dan 39 pasal. Maka sesuai bunyi dalam pasal-pasal pada sPeraturan Presiden ini dibentuklah panitia pengawasan untuk mengawasi dan memastikan proses berjalannya peraturan Ketenagakerjaan dengan baik dans sesuai dengna perundang-undangan.

Aturan lain mengenai dinas pengawasan ketenagakerjaan ini di keluarkan pada tanggal 10 Januari pada tahun 2020 di Jakarta oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia berupa Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2020 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Peraturan Menteri ini sendiri merupakan perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016. Adapun yang diubah dari Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 adalah *pertama*, terdapat diantara Pasal 9 dan Pasal

10 disisipkan 2 pasal yakni Pasal 9A dan Pasal 9B. *kedua*, ketentuan pada Pasal 10 dalam Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 diubah. *Ketiga*, diantara ayat (1), (2), Pasal 28 Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 disisipkan 1 ayat yakni ayat (1a). *keempat*, ketentuan pada pasal 30 Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 di ubah. *Kelima*, diantara Pasal 30 dan Pasal 31 disisipkan satu Pasal yakni Pasal 30A. *keenam*, ketentuan dalam ayat (1) pasal 38 Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 diubah. *Ketujuh*, ketentuan ayat (5) dalam Pasal 45 diubah. *Kedelapan*, judul pada Bab VI diubah. Perubahan terakhir yang *kesembilan* adalah terdapat antara pasal 56 dan Pasal 57 disisipkan 1 pasal yakni Pasal 56A.

Mengingat Aturan mengenai kecelakaan kerja yang sudah ada bahkan sejak lama, tidak hanya berupa undang-undang namun ada juga yang berbentuk Peraturan Menteri dan Peraturan presiden. Kemudian untuk pengaturan pejabat pengawasan untuk kecelakaan kerja ini sendiri pun telah diatur, maka dimana sebenarnya letak permasalahannya, apakah pada perusahaan yang tidak mentaati peraturan ataukah pada perorangnya yang memang tak bisa diarahkan untuk mentaati peraturan, atau justru terletak pada pejabat pengawasnya yang kurang maksimal dalam melakukan pengawasan sehingga masalah kecelakaan kerja ini masih terus berlanjut bahkan hingga saat ini. Jadi, karna pertanyaan-pertanyaan inilah yang menjadi alasan ketertarikan penulis ingin meneliti atau menjadikan fenomena hukum ini sebagai bahan penelitian untuk menyelesaikan penulisan karya ilmiah penulis yang berupa Skripsi.

Sebelum nya juga telah banyak yang melakukan penelitian terdahulu tentang kasus kecelakaan kerja ini, yang salah satu nya ditulis oleh Irene Svinarky dan

Zulkifli dalam jurnal nya yang berjudul “peran dinas tenaga kerja dalam perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) buruh di Kota Batam”. Dalam hasil penelitian tersebut hanya dijelaskan sedikit mengenai peran kerja dinas tenaga kerja selaku dewan pengawas kecelakaan kerja, juga hanya menyebutkan sedikit peraturan mengenai kecelakaan kerja ini sementara kecelakaan kerja ini memiliki banyak sekali peraturan mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan juga Peraturan Presiden. Menimbang hal tersebut kemudian penulis berniat mengembangkan hasil penelitian tersebut dan menjelaskan lebih luas lagi mengenai eksistensi dinas tenaga kerja terkait tentang penanganan kecelakaan kerja ini, dan menyebutkan lebih banyak lagi mengenai peraturan terkait.

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis akan mengidentifikasi penelitian ini kedalam dua bagian, yakni:

1. Banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Kota Batam, dan
2. kurangnya perhatian masyarakat mengenai keselamatan diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis deskripsikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Apakah Undang-Undang yang ditetapkan sudah sesuai dengan kebutuhan ketenagakerjaan atau sesuai dengan perkembangan industri saat ini?
2. Bagaimana eksistensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau UPT Pengawasan ketenagakerjaan Kota Batam mengenai kasus kecelakaan kerja di Kota Batam yang masih terus-menerus terjadi?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terstruktur, maka penulis perlu mebatasi penelitian ini. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini akan difokuskan kepada proses penegakan Undang-Undang terkait kecelakaan kerja dengan keadaan sebenarnya di lapangan;
2. Penelitian ini merupakan penelitian empiris sehingga dibutuhkan lokasi penelitian. Maka penulis memilih kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau UPT Pengawasan Ketengakerjaan Kota

Batam dan penelitian ini di batasi hanya khusus kasus dalam Kota Batam saja sesuai dengan judul yang penulis buat.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi dan uraian latar belakang yang sebelumnya telah penulis buat, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mengenai proses penegakan hukum ketenagakerjaan dengan keadaan sebenarnya di lapangan apakah sudah benar diterapkan sesuai Undang-Undang yang berlaku, dan
2. Untuk mengetahui tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam terkait apakah telah terealisasi antara Undang-Undang dan penerapannya.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibuat atau ditulis, tentu karena adanya manfaat. Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis ada dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau acuan bagi masyarakat untuk memahami pentingnya menerapkan setiap peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaa dalam melakukan suatu pekerjaan demi melindungi keselamatan diri sendiri; dan

- b. Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan pembelajaran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dikemudian hari mengenai penegakan hukum di Indonesia yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menjadi referensi acuan bagi aparat penegak hukum ketenagakerjaan ini, baik itu para dewan pengawas dan lainnya yang wewenangnya berkaitan dengan Undang-Undang ketenagakerjaan ini, sehingga kasus kecelakaan Kerja di Kota Batam khususnya dapat di minimalisir dengan sebaik-baiknya;
- b. Dapat menjadi acuan bagi pemerintah Indonesia sebagai bahan dan pertimbangan dalam pembentukan suatu Undang-Undang di kemudian hari;
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dipahami oleh masyarakat tentang pentingnya memahami aturan-aturan ketenagakerjaan sebelum melakukan suatu pekerjaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

Teori merupakan serangkaian definisi yang saling berhubungan sehingga membangun pandangan sistematis dari sebuah fenomena dengan tujuan mendeskripsikan suatu kejadian alamiah yang terjadi. Sebagai produk ilmu, teori tentunya memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan sehingga terbentuk sistem.

Begitu pula dengan adanya teori hukum, tentunya itu bertujuan untuk menerangkan atau membantu dalam penyelesaian masalah hukum. Menurut Bambang Purnomo yang diungkapkannya dalam buku yang berjudul “teori hukum” teori hukum merupakan salah satu bagian penting dari ilmu hukum karena dari teori-teori tersebut dapat mencerminkan keadaan hukum dalam masyarakat tertentu (Isharyanto, 2016).

Dalam hal ini teori yang sesuai untuk penelitian ini adalah teori efektivitas, yang mana aturan-aturan mengenai kecelakaan kerja dan pengawasan tenaga kerja sudah dibentuk, tidak hanya terbatas pada undang-undang bahkan ada yang berbentuk peraturan presiden dan peraturan Menteri juga, sehingga dalam kasus kecelakaan kerja ini yang menjadi pertanyaan adalah mengenai keefektivitasannya.

2.1.1 Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas hukum adalah kesesuaian antara hukum dengan keadaan dilapangan apakah berjalan sesuai aturan dan tujuan pembentukan hukum tersebut. Hal tersebut juga dapat diartikan sebagai bentuk hasil dari pembentukan aturan-aturan hukum itu. Apabila tujuan dalam aturan yang dibentuk sudah terlaksana dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat maka aturan tersebut dinyatakan efektif, sebaliknya apabila aturan yang dibentuk berjalan namun tidak sesuai kebutuhan dalam masyarakat atau sudah tidak *up to date* yang artinya mengikuti perkembangan zaman berarti aturan tersebut tidak efektif sehingga teori efektivitasnya tidak terpenuhi.

Keefektivan dalam hal ini dapat juga dinilai dari pemahaman masyarakat, apabila masyarakat memahami maksud dari pembentukan aturan maka aturan tersebut efektif. Ketika suatu aturan yang dibentuk dapat dipahami dan ditaati oleh sebagian besar masyarakat yang artinya lebih banyak yang mengetahui dan mentaati daripada yang tidak maka aturan tersebut juga dapat dikatakan efektif.

2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu ataupun orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Sesuai yang diatu Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa baik yang akan digunakan untuk kebutuhan pribadi

maupun masyarakat. Dalam kasus kecelakaan kerja yang penulis teliti saat ini lebih mengarah kepada buruh/pekerja, yang mana dalam undang-undang yang disebutkan diatas diartikan bahwa buruh atau pekerja adalah mereka yang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Dalam Pasal 1 undang-undang tersebut juga dijelaskan mengenai tenaga kerja asing atau yang sering kita singkat sebagai TKA yang mana TKA ini sendiri berarti warga negara asing yang memiliki visa dengan maksud bekerja dan memperoleh upah di wilayah Negara Indonesia.

Dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja ini akan mendapatkan aturan tertentu dari pemberi kerja baik aturan tertulis maupun secara lisan yang sama-sama telah disetujui pemberi kerja dengan pekerja, hal ini disebut sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini sendiri biasanya akan dirundingkan sebelum pekerja mulai bekerja, baik mengenai pembayaran upah, perhitungan jam kerja, pemutusan hubungan kerja, Batasan usia pekerja serta mengenai jaminan keselamatan kerja, kemudian ketika kedua belah pihak telah setuju barulah kerja sama dapat dimulai.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa tenaga kerja adalah orang dewasa yang dengan sadar dan dengan sengaja melakukan pekerjaan dengan niat atau tujuan untuk memperoleh upah baik dalam bentuk materi maupun bentuk lainnya yang akan dipergunakannya sebagai biaya untuk bertahan hidup.

2.1.3 Pengertian Kecelakaan Kerja

Pengertian kecelakaan kerja ini sendiri tidak terdapat didalam KBBI tetapi dibagi menjadi dua kata, yakni kecelakaan dan kerja. Kecelakaan sendiri diartikan sebagai peristiwa yang menyebabkan orang celaka (terluka). Sedangkan kerja disini diambil dari kata Bekerja yang dalam KBBI diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencari nafkah. Maka menurut penulis kecelekaan kerja dapat di artikan sebagai orang yang mempeproleh luka ketika sedang melakukan pekerjaan.

2.1.4 Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan

Sesuai dengan penyebutannya, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pengawasan ketenagakerjaan diartikan sebagai kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam melakukan pengawasan ini sendiri tidak dilakukan oleh sembarangan orang. Orang yang melakukan pengawasan ini harus sesuai dengan apa yang telah diatur dan disebutkan dalam peraturan presiden Nomor 21 Tahun 2010 yang khusus mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan serta yang terbaru yaitu Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2020 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

2.2 Kerangka Yuridis

1. Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja
5. Peraturan Menteri No 5 Tahun 1996 tentang sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja
6. Peraturan Menteri Nomor 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang keselamatan dan Kesehatan lingkungan kerja
8. Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2020 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016
9. Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang penyakit yang timbul akibat kerja
10. Peraturan Presiden RI Nomor 7 Tahun 2019 tentang hak pekerja atas manfaat jaminan kecelakaan kerja (JKK) meskipun hubungan kerja telah berakhir jika di diagnosis menderita penyakit akibat kerja
11. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang pengawasan ketenagakerjaan

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya penulis banyak mengumpulkan dan membaca referensi dari berbagai sumber baik itu dari jurnal-jurnal maupun dari buku. Untuk rampungnya penulisan skripsi ini penulis sangat terbantu dengan

adanya beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian penulis saat ini, Adapun beberapa penelitian terdahulu nya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Siti Riptifah Tri Handari dan Meidisty Samrotul Qolby melalui jurnal Kedokteran dan Kesehatan Volume 17, No. 1, Januari 2021 ISSN 0216-3942, E-ISSN 2549-6883 dengan judul “Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019”. Dari penelitian tersebut para penulisnya menyimpulkan bahwa penyebab terbesar kecelakaan kerja terjadi karena para pekerja yang bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat sedang bekerja. Dalam hasil penelitian yang mereka lakukan juga disebutkan bahwa hasil wawancara dengan responden nya menunjukkan bahwa responden merasa tidak terlalu perlu menggunakan APD karena pekerjaan yang kadang dilakukan tidak terlalu tinggi serta kurangnya pemahaman para respondennya tentang pentingnya penggunaan APD tersebut. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu ini adalah selain berfokus pada penggunaan APD penulis juga membahas mengenai peraturan dan pengawasan yang sesuai dengan perundang-undangan yang tidak terdapat dalam penelitian tersebut.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nikhmatul Huda, Azizah Musliha Fitri, Arga Buntara, dan Dyah Utari dalam Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 9, Nomor 5, September 2021 Issn: 2715-5617, e-ISSN: 2356-3346 yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Proyek Pembangunan Gedung di PT. X Tahun 2020”. Dalam hasil

penelitian pada jurnal tersebut para penulisnya menyebutkan bahwa ada beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja, yakni *pertama*, adanya hubungan antara usia dengan kecelakaan kerja. *Kedua*, hubungan antara pengetahuan K3 dengan kecelakaan kerja. *Ketiga*, hubungan antara *unsafe condition* dengan kecelakaan kerja. *Keempat*, hubungan antara *unsafe Act* dengan kecelakaan kerja. *Kelima*, sekaligus faktor yang terakhir adalah hubungan antara pengawasan K3 dengan kecelakaan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang penulis buat adalah penulis lebih fokus terhadap peran kerja disnaker terhadap pengawasan kecelakaan kerja di Koa Batam.

3. Penelitian oleh Heri Nugraha dan Linda Yulia dalam Jurnal Ilmiah Manajemen volume 10, Nomor 2, 2 November 2019, E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620 yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero)”. Dalam hasil pada penelitian tersebut para penulisnya membahas mengenai upaya-upaya penting yang perlu dilakukan untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja yakni, dengan memperhatikan pengelolaan sarana keselamatan dan Kesehatan kerja, memberi tenaga kerja pelatihan dan Pendidikan K3, perusahaan menyediakan alat pelindung diri, memberi sosialisasi keselamatan dan Kesehatan kerja, menyediakan asuransi kesehatan, tenaga kerja wajib melakukan medical checkup atau yang dalam Bahasa Indonesia berarti melakukan pemeriksaan Kesehatan, Dan upaya yang terakhir adalah dengan menrapkan kebijakan dan

disiplin kerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis buat terletak pada pembahasan mengenai aturan-aturan mengenai kecelakaan kerja yang dalam jurnal tersebut tidak disebutkan dan dijelaskan.

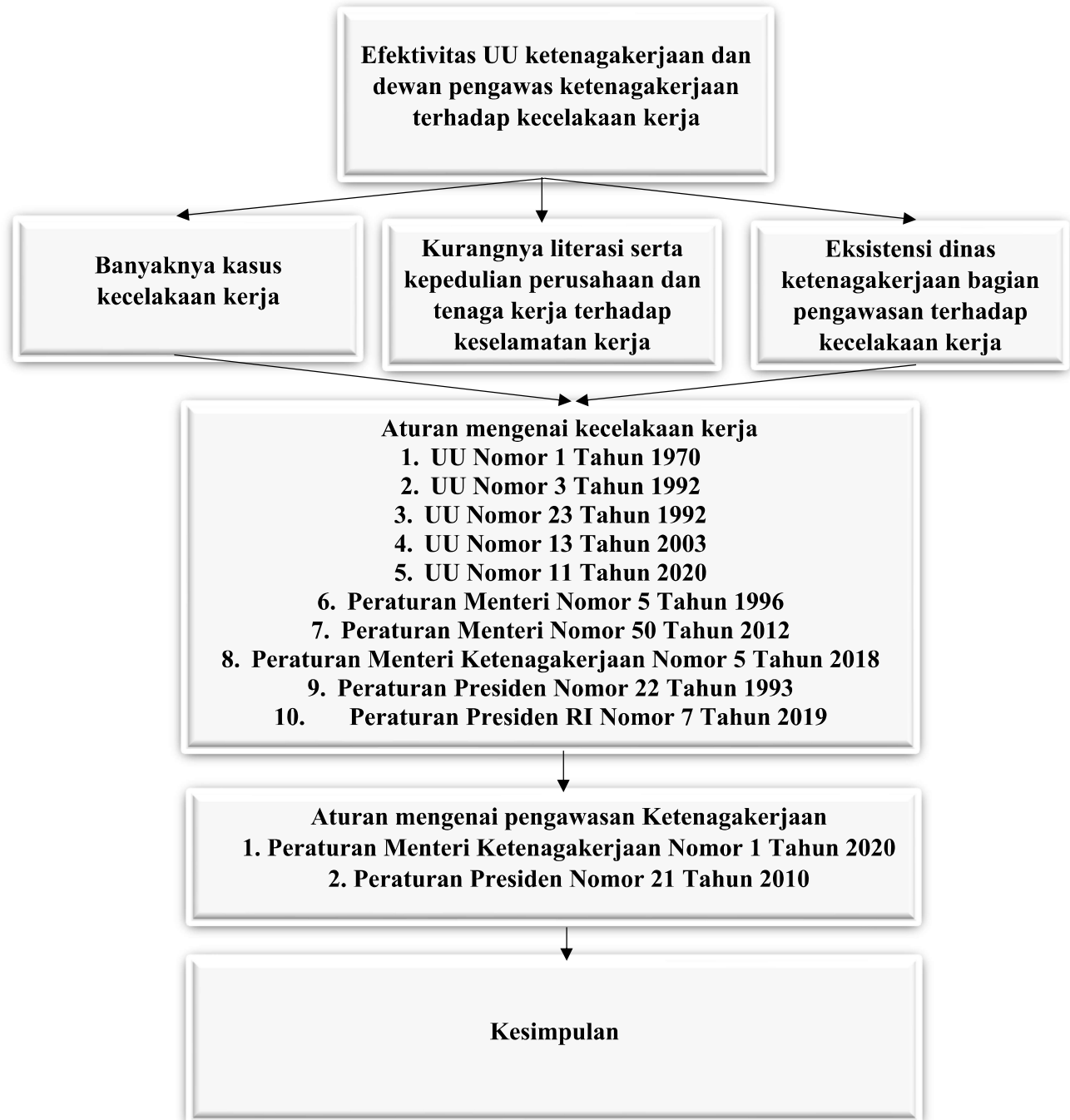
4. Penelitian oleh Nunik Sulistyaningtyas dalam *journal of health quality development*, volume 1, Nomor 1, juni 2021, E-ISSN: 2798-2025 yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Akibat Kerja Pada Pekerja konstruksi”. Dalam hasil penelitian tersebut dijelaskan mengenai faktor penyebab kecelakaan kerja terbagi atas 3 bagian yakni, dari manusia atau tenaga kerja nya sendiri, dari faktor peralatan dan yang terakhir dari faktor lingkungannya. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian tersebut sudah jelas, penelitian penulis lebih mengarah kepada aturan dan pengawasan dari pihak dinas tenaga kerja, sementara dalam penelitian tersebut lebih ke penyebab terjadi nya kecelakaan kerja.
5. Penelitian oleh Manda Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi dalam jurnal manajemen dan keuangan Vol 7, No.1, Mei 2018 yang berjudul “Analisis Pengaruh dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PT. Samudera Perdana”. Dalam hasil penelitiannya diebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Perdana, sebab keadaan lingkungan kerja harus lah aman, nyaman, dan adanya jaminan terhadap Kesehatan kerja karyawan akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena karyawan yang sehat akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerjanya. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis

sangat jelas, yakni berbeda dalam segi proses penelitian karena yang dibahas dalam penelitian ini akan berbeda dengan penelitian tersebut.

6. Penelitian oleh Noviyanti, Rizqy ulla Amaliah dan Muhammad Iqbal dalam Jurnal *Abdidas* Volume 1, Nomor 2 Tahun 2020 yang berjudul “Pengetahuan dan sikap Pekerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Blasting Painting di Kota Batam”. Dalam hasil penelitiannya, mereka membahas mengenai hubungan antara pengetahuan pekerja dengan penggunaan APD yang ternyata tidak baik (kurang). Menurut mereka hal ini dipengaruhi oleh faktor usia, Pendidikan dan masa kerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis dapat kita lihat dari pembahasannya. Penulis akan membahas mengenai eksistensi dinas pengawasan kecelakaan kerja dan efisiensi peraturan perundang-undangannya terhadap kecelakaan kerja di lapangan.
7. Penelitian oleh Verawaty, Irene Svinarky, Zulkifli, dan Sudianto dalam Jurnal *Magister Hukum Udayana* Vol. 9, No. 4, Desember 2020, E-ISSN: 2502-3101, P-ISSN:2302-528x yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kepulauan Riau Dalam Melakukan Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam hasil dan pembahasan pada jurnal tersebut para peneliti membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penyakit yang timbul akibat kerja serta proses pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah provinsi Kepulauan Riau Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi. Perbedaannya dengan penelitian yang penulis buat terdapat pada eksistensi

dinas tenaga kerja serta efektivitas penerapan undang-undang nya terhadap tenaga kerja buruh di Kota Batam.

2.4 Kerangka Berpikir





Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan mencari tahu atau mengkaji secara teliti dan secara teratur terhadap suatu objek permasalahan yang berusaha diungkapkan oleh seorang peneliti yang terkait dengan sebab akibat terjadinya suatu masalah berdasarkan kaidah tertentu. Kaidah tertentu diartikan sebagai suatu metode. Selain itu, menagaji disini diartikan sebagai suatu hal yang dilakukan untuk memperdalam pemahaman dan memperoleh ilmu dan pengetahuan terhadap suatu objek permasalahan (Kuswanto, 2012).

Penelitian Hukum adalah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk memahami sebuah permasalahan hukum yang sedang terjadi sehingga bisa memberikan solusi atau cara untuk mengatasim permasalahan hukum tersebut. Tentunya dalam melakukan penelitian hukum ini adalah dengan mematuhi kaidah-kaidah hukum yang berlaku (Benuf, Kornelius, Siti Mahmudah, 2019).

Disisi lain penulis memandang bahwa penelitian hukum adalah bentuk pendekatan yang dilakukan penulis untuk menemukan dan mencari berbagai informasi sehingga tercapainya pemecahan suatu fenomena atau masalah hukum yang sedang berkembang di masyarakat. Tentunya dalam melakukan penelitian penulis tidak akan melakukannya dengan melanggar kaidah-kaidah hukum yang berlaku serta penulis tidak hanya mencari tahu hanya dari satu sumber informasi.

Tujuan penelitian hukum adalah untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam mengenai masalah hukum sehingga masalah dapat dirumuskan dengan baik dan benar. Penulis juga berpandangan bahwa selain untuk memperoleh informasi yang lebih dalam, tujuan dari penelitian hukum adalah melakukan penilaian atau evaluasi apakah hukum dalam teori dan prakteknya berjalan relevan atau malah berjalan bertolak belakang antara teori dengan prakteknya. Karena khususnya di Indonesia ini sendiri sering kita temui kasus mengenai sebuah aturan hukum yang dibuat tetapi tidak dijalankan semestinya.

Jenis penelitian sendiri terbagi dalam lima jenis yaitu penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif, penelitian eksperimen, penelitian deskriptif, dan penelitian campuran. Sementara jenis penelitian hukum terbagi atas dua jenis yaitu penelitian empiris dan penelitian normatif.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian empiris agar penulis dapat langsung mengevaluasi ke lapangan mengenai fenomena hukum yang sedang coba penulis pecahkan. Selain itu penulis juga berkesempatan berinteraksi dan melakukan wawancara dengan pihak pengawas kecelakaan ketenagakerjaan Kota Batam serta lebih mudah dalam mendapatkan data yang resmi dari dinas terkait untuk memecahkan fenomena hukum yang sedang penulis teliti.

Dinilai dari latar belakang yang telah penulis buat sebelumnya, maka Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Yang mana penelitian deskriptif merupakan sebuah penelitian yang bersifat menggambarkan suatu objek tertentu dan menjelaskan hal-hal terkait secara

sistematis dan terstruktur berdasarkan fakta-fakta yang di peroleh dari sumber data tersebut, baik yang berupa data primer maupun data skunder. Sifat penelitian ini juga berarti menggambarkan suatu fenomena hukum secara mandiri. Sehingga penulis dapat menarik kesimpulan-kesimpulan yang sesuai dan berkaitan dengan data-data yang telah di dekripsikan atau digambarkan (Kuswanto, 2012).

3.2 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan merupakan metode pengumpulam data empiris yang artinya dengan melakukan observasi atau wawancara langsung ke lapangan. Observasi sendiri merupakan kegiatan pengumpulan data pertama yang diperoleh dari suatu lokasi penelitian menggunakan alat pengumpul data yang telah disediakan dan disusun sedemikian rupa. Sementara wawancara adalah Teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh jawaban serta tanggapan dari responden atau narasumber yang dilakukan dengan pembahasan mengenai fenomena hukum yang sedang penulis teliti.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu telah melakukan observasi ke lapangan atau kantor urusan terkait pada tahap awal untuk mengidentifikasi narasumber atau responden apakah penulis bisa melakukan wawancara di lokasi tersebut atau apakah penulis tepat dengan datang ke kantor terkait untuk fenomena hukum yang sedang penulis coba selesaikan. Setelah memastikan lokasi penelitian tepat dan sesuai untuk fenomena hukum yang penulis sedang buat maka kemudian penulis melakukan wawancara dengan perwakilan

narasumber dari kantor Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau UPT pengawasan ketenagakerjaan Kota Batam sesuai jadwal yang sudah disetujui kedua belah pihak. Sehingga data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara tersebut merupakan data Primer yang penulis gunakan sebagai bahan analisis dan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Selain menggunakan data primer yang di peroleh dari hasil wawancara, penulis juga menggunakan data skunder yang didapat dari beberapa sumber seperti undang-undang, jurnal, dan penelitian terdahulu. Sehingga Penelitian ini tidak hanya menggunakan data primer tetgapi juga menggunakan data skunder.

3.3 Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung atau yang kita kenal dengan data tangan pertama dari objeknya langsung yang kemudian diolah sendiri, misalnya saja ingin mengetahui banyaknya jumlah kecelakaan kerja di Kota Batam dengan pergi melakukan wawancara langsung kelapangan atau instansi terkait dengan objek fenomena yang ingin kita ketahui. (Kuswanto, 2012)

Didalam penelitian hukum empiris yang merupakan sumber data utamanya adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer dengan melakukan observasi dan wawancara langsung dengan instansi terkait yakni kantor Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi UPT pengawasan ketenagakerjaan Kota Batam yang merupakan kantor yang terkait dengan judul yang sedang penulis analisis.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang sudah dikelola pihak lain yang sudah di publikasikan oleh pemilik data tersebut dengan kata lain data yang tidak langsung diperoleh oleh penulis. Biasanyamendapatkan datas sekunder ini lebih muda dikarenakan dapat diakses dengan berbagai cara lewat majalah misalkan, lewat website, dan lain-lain. (Kuswanto, 2012)

Data sekunder yang dimaksudkan dalam hal ini juga merupakan data pendukung dalam penulisan skripsi ini disamping data primer. Penulis emnggunakan beberapa sumber data sekunder yang sangat membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Berikut jenis-jenis data sekunder yang penulis gunakan dalam proses penulisan skripsi ini:

1. Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970, Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 yang saat ini telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor Nomor 40 tahun 2004, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020, Selain undang-undang terdapat juga Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1987, Peraturan Presiden Nomor 22 thaun1993, Peraturan Menteri Nomor 5 tahun 1996, Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012, Peraturan Presiden Nomor 7 tahun 2017, dan Peraturan Menteri nomor 5 tahun 2018.

2. Sumber hukum berupa teori-teori terdahulu, pendapat-pendapat ahli hukum, jurnal-jurnal berkaitan dengan fenomena hukum yang sedang diteliti yang berfungsi sebagai referensi dan pendukung data dalam penulisan skripsi ini
3. Kamus hukum, kamus Besar Bahasa Indonesia, dan lain-lain yang digunakan dalam penulisan ini.

3.3.3 Metode pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, yaitu:

1. Observasi

Sesuai dengan pengertiannya, observasi atau yang kita pahami sebagai penelitian langsung adalah penelitian yang dilakukan dengan mengamati atau memperhatikan objek secara langsung maupun tidak langsung. (Kuswanto, 2012) didalam bukunya yang berjudul “STATISTIK untuk pemula dan orang awam” dijelaskan bahwa terdapat 3 bentuk pengamatan dalam observasi:

- Pengamatan langsung, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tanpa adanya perantara terhadap objek/masalah yang diteliti
- Pengamatan tak langsung, yaitu pengamatan yang dilakukan dengan perantara alat/cara terhadap objek atau masalah yang diteliti
- Pengamatan partisipasif, yaitu cara pengamatan dengan turut andil bagian dalam situasi yang dialami responden.

Dalam hal ini peneliti memilih metode observasi point ke dua, yakni pengamtana tak langsung dengan melakukan wawancara ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Tentunya sebelum mulai meneliti penulis terlebih dahulu melakukan riset kelapangan apakah lokasi yang penulis pilih sudah sesuai atau terkait dengan masalah yang sedang penulis teliti, kemudian untuk memudahkan juga instansi terkait untuk menunjuk perwakilan diantara mereka untuk melakukan wawancara dengan penulis, karena tidak efisien jika penulis tidak mengetahui akan mewawancarai siapa.

2. Wawancara

Tahapan atau alat pengumpul data lainnya yang penulis gunakan adalah dengan melakukan wawancara atau yang sering kita dengar sebagai tanya jawab dengan perwakilan yang sudah dilakukan oleh instansi terkait. Sebelum melakukan wawancara tentunya penulis juga sudah menyiapkan beberapa hal untuk ditanyakam terkait dengan fenomena hukum yang sedang penulis teliti. Ada dua tahapan wawancara yakni wawancara langsung dan tidak langsung. (Kuswanto, 2012)

Pada proses wawancara ini peulis melakukannya dengan tatap muka langsung terhdapat responden dari pihak kantor kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Riau UPT pengawasan Ketengakerjaan Kota Batam.

A. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih penulis serta lokasi yang berkaitan dengan penulisan masalah kecelakaan kerja ini adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Kantor tersebut yang khusus didirikan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Kota Batam. Oleh karena itu untuk meneliti kasus kecelakaan kerja tentunya berkaitan dengan tugas dan fungsi dinas tersebut. Sehingga penulis dapat menemukan dan mengidentifikasi sebab akibat dari kecelakaan kerja ini, apakah kurangnya pengawasan, kesalahan lingkungan kerja atau kesalahan pribadi dari tenaga kerja itu sendiri.

B. Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis membaca dan melakukan review mengenai aturan-aturan yang berlaku mengenai masalah hukum yang sedang diteliti. Kemudian menghubungkannya dengan hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan penulis di lapangan. Dalam hal ini penulis melakukannya dengan cara mengidentifikasi atau mendeteksi pola-pola yang muncul serta akan diketahui sebab dan akibat dari suatu permasalahan yang sedang penulis teliti. Dan pada akhirnya akan muncul pola yang menunjukkan permasalahannya. (Abdussamad, 2021)



Universitas Putera Batam