

Analisis Peran Strategis Pengawas Ketenagakerjaan dalam Mekanisme Perlindungan Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja di Jawa Timur

Firda Hariyanti.H.¹, Oktarizka Reviandani²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: 23041010147@student.upnjatim.ac.id¹, oktarizka.r.adneg@upnjatim.ac.id²

Article History:

Received: 15 Januari 2026

Revised: 23 Januari 2026

Accepted: 30 Januari 2026

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial, Pengawas, Kecelakaan Kerja

Abstrak: Dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada berbagai risiko ketenagakerjaan, termasuk kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tingginya angka kecelakaan kerja di Jawa Timur yang mencapai 80.771 kasus pada tahun 2024 menunjukkan belum optimalnya implementasi perlindungan ketenagakerjaan, khususnya penegakan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja. Kondisi tersebut menjadi salah satu landasan kuat yang merefleksikan pentingnya penelaahan terhadap peran Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur yang turut berwenang dalam konteks masalah ini. Secara normatif, Pengawas Ketenagakerjaan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang berwenang mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam fenomena kasus kecelakaan kerja, peran pengawasan ketenagakerjaan selain secara administratif meliputi pula peranan dalam pendekatan preventif dan represif. Maka dilakukanlah penelitian ini dengan tujuan menganalisis secara mendalam hal tersebut. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan data primer melalui observasi dan wawancara serta data sekunder dari bahan literatur relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran strategis pengawas ketenagakerjaan di Jawa Timur dalam penegakan norma jaminan sosial dan penanganan kasus kecelakaan kerja terbagi secara preventif dan represif dan bersifat saling melengkapi. Peranan ini telah dijalankan dengan baik meskipun masih terdapat hambatan. Optimalisasi berbagai aspek perlu terus dilakukan guna memperkuat perlindungan hukum dalam penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Di era perkembangan industri yang kian pesat, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan sehingga menuntut adanya adaptasi yang cepat dari berbagai sektor. Pergeseran orientasi pembangunan nasional serta karakteristik aktivitas produksi modern yang kian maju mendorong transformasi mayoritas masyarakat dari struktur agraris menuju masyarakat industri (Svinarky, 2021). Kita ketahui bersama bahwa Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu pusat industri dan

.....

ekonomi terbesar di Indonesia. Tiap-tiap perusahaan baik skala besar maupun kecil dituntut untuk meningkatkan kualitas operasionalnya, tidak hanya dalam hal mutu produk, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusianya. Kondisi demikian dilatarbelakangi oleh intensitas persaingan di berbagai sektor usaha yang semakin kuat dalam upaya penetrasi pasar dan menjaga stabilitas usaha. Berbagai optimalisasi penggunaan mesin dan perangkat elektronik digencarkan perusahaan-perusahaan untuk mendukung efisiensi proses produksi. Di sisi lain, meskipun teknologi menawarkan percepatan dan kemudahan operasional, keberadaannya juga meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja yang dapat berdampak serius bagi tenaga kerja (Svinarky, 2021). Belum lagi tekanan untuk mencapai target kerja seringkali mendorong pekerja melampaui kapasitas idealnya, sehingga aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi terabaikan dan tak jarang pula pekerja kemudian mengalami kejadian nahas yakni kecelakaan kerja. Bennet Silalahi (2013) mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai setiap tindakan atau kondisi tidak aman yang berpotensi menimbulkan cedera. Sementara itu, Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa kecelakaan kerja meliputi kejadian selama hubungan kerja, termasuk perjalanan ke atau dari tempat kerja, serta penyakit akibat lingkungan kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, 2004). Definisi tersebut menunjukkan bahwa kecelakaan kerja bisa terjadi baik di dalam maupun di luar lokasi kerja resmi (Sriwahyuningsih, 2020).

Risiko kecelakaan kerja akan selalu menjadi hal menakutkan yang membayangi tiap pekerja baik sektor formal maupun informal. Korban terdampak kecelakaan kerja kadangkala mengalami dampak luas yang cakupannya tak hanya materiil namun juga kerugian yang aspeknya tak ternilai. Terlebih jika efeknya ialah menghilangkan nyawa seseorang. Dalam penilaian lebih luas, hal ini akan merembet kepada kerugian perusahaan, negara, dan masyarakat. Kehilangan tenaga kerja terampil menjadi kerugian besar karena tidak seluruh teknologi mampu menggantikan keahlian manusia. Selain itu, kecelakaan kerja berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Tsaniya Huwaida et al., 2023). Di Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu provinsi dengan jumlah industri terbesar di Indonesia, tingkat kecelakaan kerja yang masih menjadi permasalahan krusial dan perlu diselesaikan. Sepanjang Januari hingga Desember 2024, angka akumulasi kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 462.241 kasus, dengan 91,65 persen di antaranya menimpa peserta penerima upah, 7,43 persen peserta bukan penerima upah, dan 0,92 persen berasal dari sektor jasa konstruksi (Gilang, 2024). Berikut disajikan rincian data jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia periode Januari sampai Desember 2024 di 5 Provinsi dengan jumlah kasus terbesar dan berdasarkan segmen kepesertaan.

Tabel.1 Rekapitulasi Kasus Kecelakaan Kerja di 5 Provinsi dengan Jumlah Kasus Terbanyak Periode Tahun 2024

No.	Provinsi	Segmen peserta			Jumlah
		PU	BPU	Jasa	
1.	Jawa Timur	74,319	5,585	867	80.771
2.	Jawa Barat	74,207	5,000	561	79,768
3.	Jawa Tengah	53,78	4,821	346	58,956
4.	Banten	32,579	1,589	278	34,446
5.	Riau	30,441	1,275	180	31,866

Sumber : Satu Data Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI

Data tersebut menunjukkan bahwa risiko kecelakaan kerja utamanya di Provinsi Jawa Timur tergolong tinggi bahkan menempati posisi pertama dalam rekapitulasi data tersebut (Kemnaker RI, 2024). Dari fakta ini dapat memunculkan hipotesis bahwa penerapan keselamatan

dan kesehatan kerja (K3). Kondisi tersebut turut menegaskan urgensi penguatan sistem perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial dan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif.

Jika mengaitkan fenomena tersebut dalam perpektif perlindungan hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebenarnya telah diatur sejumlah hak dasar atau hak normatif yang dijamin oleh negara, termasuk perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Hak ini secara eksplisit diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” serta Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengamanatkan negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan manusiawi. Perlindungan bagi para pekerja dengan memberikan hak-hak normatif yang layak merupakan kebutuhan mendesak untuk terciptanya harmonisasi hubungan Industrial (Teguh Sulistia, 2004). Tujuan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga dimaksudkan guna memberi perlindungan hukum perlindungan hukum tenaga kerja melalui pemberdayaan yang manusiawi, kesempatan kerja yang setara, serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (Saputra & Sarnawa, 2022).

Cakupan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial meliputi beberapa jenis di antaranya; Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)(Undang-Undang (UU)Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011tentangbadan Penyelenggara Jaminan Sosial, 2011). Pengelolaan program-program ini dipegang oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Apabila meninjau pada implementasi program jaminan sosial tenaga kerja dari BPJS, didapat fakta bahwa tantangan mengenai implementasi program tidak hanya menyangkut aspek hukum, tetapi juga aspek administratif dan kelembagaan. Sebagai contoh, dalam praktik yang seharusnya, seluruh perusahaan berkewajiban mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan sebagai wujud kepatuhan terhadap standar perlindungan sosial sebagai bagian dari kewajiban perlindungan hukum. Akan tetapi, menurut keterangan dari Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, tidak semua perusahaan patuh dalam mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial. Beberapa pelanggaran yang sering terjadi meliputi keterlambatan pendaftaran, pembayaran iuran yang tidak sesuai, hingga penghindaran kewajiban sama sekali.

Tantangan di tingkat provinsi semakin kompleks mengingat kuantitas perusahaan yang diawasi sangat banyak sedangkan jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang ada belum cukup untuk mengawasi seluruh perusahaan yang ada. Aspek kepatuhan perusahaan terhadap regulasi perlindungan tenaga kerja turut menjadi hambatan terhadap mekanisme perlindungan sosial pekerja. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Mudiyono (2025) di Jawa Timur menemukan bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhatikan perlindungan bagi pekerja, didasarkan dari fakta bahwa banyak perusahaan bermasalah dalam penunggakan iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pegawai yang sifatnya iuran kolektif berkala. Hal ini menjadi hambatan signifikan karena perusahaan yang tidak membayarkan iuran secara rutin dan tepat waktu dapat menyebabkan pekerja kehilangan akses terhadap jaminan penting seperti Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Kematian. (Mudiyono, 2025). Ketidapatuhan perusahaan terhadap kewajiban jaminan sosial tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian target pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Dalam konteks tersebut, keberadaan Pengawas Ketenagakerjaan memegang peran sentral dalam menjamin kepatuhan pemberi kerja terhadap norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Peran tersebut dijalankan tidak hanya melalui fungsi preventif berupa pembinaan

dan pengawasan kepatuhan perusahaan, tetapi juga melalui fungsi represif justisial dengan penerbitan nota pemeriksaan dan nota penetapan atas pelanggaran norma, termasuk dalam penanganan kasus kecelakaan kerja dan pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini diinisiasi dengan tujuan memahami dan menganalisis secara mendalam bagaimana peran pengawasan ketenagakerjaan dalam mekanisme salah satu program jaminan sosial kecelakaan kerja. Selain itu dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberi gambaran secara spesifik terkait bagaimana mekanisme klaim jaminan kecelakaan kerja dan bentuk sinergi antara pengawas dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya implementasi kepastian perlindungan jaminan sosial bagi para korban kecelakaan kerja.

LANDASAN TEORI

Teori Pengawasan Berjenjang (*Responsive Regulation Theory*) oleh Ian Ayres dan John Braithwaite (1992)

Ian Ayres dan John Braithwaite dalam buku berjudul "*Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*" yang dipublikasikan tahun 1992 menerangkan bahwa keberhasilan peran pengawasan kemampuan regulator menyesuaikan strategi pengawasan sesuai tingkat kepatuhan pihak yang diawasi, dengan spektrum yang mencakup pula pada fungsi preventif dan represif (Ayres, 1992). Fungsi preventif menekankan pencegahan pelanggaran melalui inspeksi rutin, edukasi, sosialisasi, dan monitoring risiko untuk mendorong kepatuhan sukarela, sedangkan fungsi represif diterapkan ketika terjadi pelanggaran, melalui penerbitan rekomendasi sanksi administratif atau pidana serta penegakan hak pihak yang dirugikan, sehingga tercipta efek jera dan pemulihan kepatuhan. Aspek penting dalam teori ini adalah adanya piramida responsif yang ulai dari base pyramid seperti persuasi dan informasi, naik ke inspeksi, denda administratif, hingga tuntutan pidana di puncak jika respons awal gagal (Braithwaite, 2019). Selain piramida sanksi, di mana pendekatan preventif seperti edukasi dan *monitoring* digunakan pada tingkat bawah, sedangkan intervensi represif berupa sanksi administratif atau pidana diterapkan pada tingkat atas jika kepatuhan tidak tercapai, konsep dalam teori ini mencakup pula *tripartit regulation*, yang menekankan keterlibatan tiga pihak negara, pelaku usaha, dan pihak ketiga independen untuk memastikan legitimasi, transparansi, dan akuntabilitas pengawasan. Sinergi kedua konsep ini memungkinkan pengawasan yang responsif, efektif, dan mampu menyeimbangkan kepatuhan sukarela dengan penegakan hukum terhadap pelanggaran.

Dalam konteks analisis peran Pengawas Ketenagakerjaan terhadap penegakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), teori *Responsive Regulation* dipakai dalam menganalisis peran Pengawas Ketenagakerjaan yang dijalankan secara simultan, yakni memastikan kepatuhan perusahaan melalui langkah preventif sekaligus menegakkan hak pekerja melalui mekanisme hukum ketika terjadi pelanggaran (represif). Dua konsep pendekatan pengawasan ini menegaskan pentingnya integrasi fungsi preventif dan represif dalam menciptakan kerangka pengawasan yang terukur, responsif, dan akuntabel serta terselenggaranya jaminan sosial tenaga kerja secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Bogdan dan Taylor dalam (Waruwu, 2023) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada fokus bahasan pada artikel yang menitikberatkan pada analisis mengenai peran strategis Pengawas Ketenagakerjaan dalam mekanisme jaminan sosial bagi kecelakaan kerja sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja yang keberlakuannya ditopang oleh ketentuan perundang-undangan. Dalam metode yang dipilih ini, temuan penelitian menekankan pada konteks, pendalaman masalah juga interpretasi subjektif dari praktisi yang terlibat langsung. Sehingga hasil analisis mempunyai dasar kuat yakni data faktual

.....

serta fenomena yang terjadi lapangan.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data utama. Pertama, sumber data primer ialah hasil wawancara mendalam juga observasi. Wawancara dilakukan dengan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Kedua, artikel ini turut menggunakan sumber data sekunder, meliputi literatur akademik seperti jurnal ilmiah, skripsi, serta beberapa materi hukum ketenagakerjaan contohnya peraturan menteri, peraturan daerah, dan sebagainya. Penelitian juga memanfaatkan dokumen institusi resmi guna melengkapi keakuratan data dan dasar analisis yang berasal dari sumber-sumber kredibel seperti laporan rekapitulasi kecelakaan kerja dari Kementrian Ketenagakerjaan, data dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur juga data statistik relevan lain yang dipublikasi resmi dari laman BPS.

Teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan narasumber berdasarkan kriteria tertentu, terutama pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai objek utama penelitian serta guna memperoleh data yang representatif. Narasumber yang penulis wawancara yakni Bu Indriassari Setyaningsih, S.T., M. HP, Drs. V. Agus Purwanto, S.T dan Bu Arfiana Nurul Firdausy, S.T selaku Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu staf BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Surabaya. Teknik pengambilan data selanjutnya didapat melalui observasi partisipatif, dengan mengamati melalui indra yang dimiliki penulis terkait pelayanan mekanisme jaminan sosial kecelakaan kerja yang berjalan di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur kemudian menganalisisnya. Hal ini dilakukan untuk mendapat kelengkapan data dan tingkat kedalaman informasi yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian dilaksanakan pada periode Agustus-Desember 2025. Data-data yang telah diperoleh berbagai sumber kemudian dideskripsikan dan interpretasikan dengan teknik analisis kualitatif deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Regulasi yang Mengatur Hak Memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Setiap Tenaga Kerja

Secara konstitusional, jaminan sosial merupakan hak fundamental setiap warga negara, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28H Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Hak ini kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang memaknai jaminan sosial sebagai suatu bentuk perlindungan sosial yang ditujukan untuk memastikan seluruh penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Melalui aturan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial bukan hanya sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan minimal, tetapi juga sebagai upaya negara dalam mewujudkan kesejahteraan yang berkeadilan. (Tsaniya Huwaida et al., 2023).

Dalam konteks ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) pada dasarnya merupakan kebutuhan mendasar untuk menjaga harkat serta martabat pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan rasa tenang. Untuk mewujudkan kondisi kerja yang aman dan nyaman, pekerja perlu terbebas dari kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat hubungan kerja, maupun kepastian penghidupan pada masa tua, karena seluruh risiko tersebut telah dilindungi melalui mekanisme asuransi dalam program JAMSOSTEK. (Teguh Sulistia, 2004). Dasar hukum yang mengatur urgensi perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 99, yang berbunyi:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

2003).

Selain itu beberapa dasar hukum yang terkait dengan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja di antaranya:

a. Undang-Undang (UU) Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

UU ini menetapkan kewajiban jaminan sosial bagi setiap pekerja, termasuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan, meliputi perlindungan risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kematian, dengan manfaat pengobatan, santunan, serta rehabilitasi.

b. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK)

Peraturan Pemerintah ini mengatur spesifik mekanisme penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), termasuk kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerja, besaran iuran yang dibayarkan periodik tiap bulan sebesar 0,24%-1,74% dari upah berdasarkan risiko, dan hak pekerja atas manfaat seperti biaya pengobatan, tunjangan cacat, serta tunjangan kematian. Mengatur pula secara spesifik landasan wewenang pengawas dalam memastikan kepesertaan BPJS dan perlindungan JKK (PP No. 44 Tahun 2015 Pasal 33 jo. Pasal 38).

c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 telah memaknai Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai suatu bentuk perlindungan sosial yang ditujukan untuk memastikan seluruh penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Apabila menyoar pada poin Jaminan kecelakaan kerja secara spesifik ada di bab 6 bagian ketiga pasal 29 sampai 34.

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

Pembaharuan regulasi melalui Permenaker 1 tahun 2025 membawa perubahan substantif yang memperluas cakupan dan akses perlindungan jaminan sosial, meningkatkan kepastian pelayanan bagi pekerja/peserta korban kecelakaan atau kematian, serta memperjelas mekanisme pelaporan dan penetapan kasus (Handayani, 2025). Tercantum pula klasifikasi risiko pekerjaan untuk penentuan iuran JKK secara rinci dalam Permenaker terbaru ini. Selain itu, dalam aturan ini dijelaskan mekanisme penjaminan pelayanan kesehatan sejak dugaan kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja hingga keputusan statusnya. Ruang lingkup manfaat JKK pun diperluas. Beberapa jenis-jenis kejadian kerja yang dapat dilaporkan kini ditambahkan, termasuk kekerasan fisik dan/atau pemerkosaan di tempat kerja, yang sebelumnya tidak diatur secara eksplisit (Nur Zhafira, A, 2025). Dalam peraturan terbaru ini ketentuan baru mengenai syarat pemberian manfaat bagi peserta bukan penerima upah (BPU) turut diperinci. Tujuannya yakni sebagai upaya mitigasi terhadap terjadinya *fraud* atau penyalahgunaan klaim sekaligus memberi basis hukum bagi pengawasan dan penegakan kepatuhan perusahaan/instansi dalam program JKK, JKM, dan JHT (Darmawan, 2025).

Dalam jaminan sosial tenaga kerja tersebut, program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) menjadi salah satu program yang sangat besar manfaatnya. Ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja, pekerja berhak mendapatkan manfaat jaminan kecelakaan kerja tersebut dalam bentuk perlindungan komprehensif bagi peserta melalui manfaat pelayanan kesehatan, santunan finansial, rehabilitasi, hingga perlindungan bagi ahli waris, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Peserta dalam konteks ini didefinisikan sebagai setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Sedangkan Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk

.....

kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Peraturan Pemerintah (PP) No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, 2015).

Untuk mendapatkan manfaat jaminan kecelakaan tersebut terdapat beberapa prosedur yang harus ditempuh baik oleh pemberi kerja maupun pekerja korban kecelakaan kerja.

2. Mekanisme Penanganan Pelaporan Kasus Kecelakaan Kerja sebagai Mekanisme Pengajuan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Tahapan Mekanisme Pelaporan atau Pengaduan Kecelakaan Kerja (dalam konteks korban kecelakaan kerja sudah menjadi peserta BPJS) adalah sebagai berikut;

1. Pemberi usaha/pejabat yang ditunjuk untuk mewakili wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat serta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan) dengan laporan kecelakaan kerja bentuk Formulir 3 KKI, dalam jangka waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak kejadian.
2. Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter kasus kecelakaan kerja (dibuktikan dengan Formulir 3B KK1), pengusaha wajib melaporkan menggunakan Formulir 3A KK2 dalam jangka waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam. Apabila data tidak lengkap, BPJS Ketenagakerjaan memberitahukan pengusaha selambat-lambatnya 7 hari sejak penerimaan Formulir 3A KK2.
3. Apabila data lengkap, Badan Penyelenggara pada tingkat pertama yakni BPJS melakukan perhitungan dan membayar jaminan kecelakaan kerja berdasarkan surat keterangan dokter pemeriksa.
4. Dalam kasus tertentu, BPJS dapat meminta rekomendasi pemeriksaan pendalaman kasus kecelakaan kerja kepada Pengawas Ketenagakerjaan sesuai hasil penilaian awal kasus.
5. Khusus poin 4 dilakukan dengan teknis BPJS berkirim surat resmi kepada Dinas Tenaga Kerja setempat perihal permohonan pemeriksaan lebih lanjut terkait laporan kecelakaan kerja beserta data formulir laporan kecelakaan kerja & berkas pendukung.
6. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan & K3 yang membawahi urusan jaminan sosial ketenagakerjaan termasuk pula pada JKK ini akan membuat SPT (Surat Perintah Tugas) kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ditunjuk.
7. Pengawas Ketenagakerjaan yang ditunjuk melakukan komunikasi dan koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan cabang terkait yang menerima laporan kasus kecelakaan kerja kemudian secara bersama-sama dapat melakukan penelitian dan pemeriksaan lapangan terhadap kejadian kecelakaan untuk analisis. Apabila diperlukan pertimbangan medis mengenai besaran cacat, Pengawas Ketenagakerjaan dapat meminta pertimbangan dari dokter penasehat wilayah yang ditunjuk Menteri Kesehatan dan diangkat oleh Menteri Ketenagakerjaan dengan melampirkan data medis terkait (Formulir 3B KK1, rekam medis, dan data diagnostik lainnya).
8. Berdasarkan hasil penelitian atas kasus serta pertimbangan medis dari dokter penasehat (apabila diperlukan), pengawas ketenagakerjaan tingkat kedua membuat ketetapan kecelakaan kerja yang memuat keputusan status kecelakaan kerja, presentase cacat, besaran jaminan yang berhak diterima oleh peserta dan/atau ahli waris.
9. Dalam hal penetapan Pengawas Ketenagakerjaan tidak dapat diterima oleh salah satu pihak, pihak yang tidak menerima dapat mengajukan permohonan penetapan kepada Menteri Ketenagakerjaan.
10. Penetapan Menteri Ketenagakerjaan merupakan keputusan akhir dan wajib dilaksanakan oleh para pihak.

3. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Mekanisme Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja

Pengawas ketenagakerjaan sebagai aparatur pemerintah yang memiliki kewenangan dalam

pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan bertugas memastikan bahwa pengusaha memenuhi kewajiban penyediaan jaminan sosial bagi pekerja. Dalam konteks ini, Pengawas Ketenagakerjaan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, melainkan juga fungsi preventif dan represif sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Fungsi preventif pengawasan ketenagakerjaan tercermin dalam upaya pemastian kepatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban normatif sebelum terjadinya pelanggaran. Dalam mekanisme Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), fungsi ini diwujudkan melalui pemeriksaan kepesertaan pekerja dan kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya pada program JKK sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Pengawas Ketenagakerjaan berwenang melakukan verifikasi atas status kepesertaan, kesesuaian data tenaga kerja, serta kontinuitas pembayaran iuran JKK sesuai tingkat risiko perusahaan. Di lingkup Provinsi Jawa Timur, biasanya mekanisme ini dilakukan rutin di satu waktu serentak yang telah disepakati melalui program WASPADU (Pengawasan dan Pemeriksaan Terpadu) menggandeng pihak BPJS. Dalam pelaksanaan WASPADU, perusahaan di wilayah terkait dipanggil oleh Dinas Tenaga Kerja guna diperiksa tingkat kepatuhannya terhadap pemenuhan norma jaminan sosial. Biasanya program ini dilakukan di setiap minggu ketiga setiap bulannya di 6 Koordinator Wilayah (Korwil) Jawa Timur. Pengawasan ini bersifat preventif karena bertujuan mencegah terlanggarnya hak pekerja atas perlindungan jaminan sosial akibat kelalaian atau ketidakpatuhan pemberi kerja, serta menjamin akses optimal terhadap manfaat JKK apabila risiko kerja terjadi. Selain kepesertaan dan iuran, fungsi preventif juga dijalankan melalui pengawasan penerapan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Implementasi K3 yang efektif berorientasi pada pencegahan kecelakaan kerja, sehingga secara sistemik menekan potensi klaim JKK. Dengan demikian, pengawasan K3 merupakan bentuk perlindungan hukum *ex ante* yang berimplikasi langsung terhadap keberlanjutan dan efektivitas sistem JKK.

Apabila meninjau dari fungsi represif pengawasan ketenagakerjaan, implementasinya dilakukan pada saat ditemukan pelanggaran norma atau kelalaian pemberi kerja. Dalam hal terjadi kecelakaan kerja, Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan untuk memastikan terpenuhinya unsur kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam PP Nomor 44 Tahun 2015, yang memiliki nilai yuridis penting sebagai dasar pemenuhan hak pekerja atau ahli waris atas manfaat JKK. Jika terbukti terdapat ketidakpatuhan, seperti tidak didaftarkannya pekerja dalam program JKK, penunggakan iuran, atau penghambatan pemenuhan hak, pengawas menjalankan fungsi represif melalui penerbitan nota pemeriksaan dan rekomendasi sanksi administratif sebagaimana dipertegas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025. Instrumen ini bersifat korektif dan memaksa secara hukum, dengan tujuan memulihkan pelanggaran dan mengembalikan kepatuhan hukum (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Hari Tua, 2025).

Selain itu, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Jaminan Kecelakaan Kerja, Pengawas Ketenagakerjaan diberikan kewenangan atributif dalam penyelesaian perselisihan terkait status kecelakaan kerja, penetapan akibat kecelakaan, persentase cacat, dan besaran jaminan. Kewenangan tersebut meliputi permintaan pertimbangan medis, pelaksanaan pemeriksaan dan penelitian lapangan bersama Badan Penyelenggara, hingga penerbitan penetapan pada tingkat kedua. Penetapan tersebut memiliki kekuatan yuridis mengikat dan menjadi dasar pemenuhan hak JKK bagi pekerja atau ahli warisnya.

Lebih lanjut, mekanisme penetapan berjenjang hingga Menteri menunjukkan bahwa peran Pengawas Ketenagakerjaan tidak bersifat administratif semata, melainkan mengandung fungsi represif justisial dalam penegakan norma jaminan sosial tenaga kerja. Dengan demikian, secara

normatif pengawas ditempatkan sebagai perpanjangan tangan negara dalam menjamin kepastian hukum, mencegah penyangkalan tanggung jawab pemberi kerja, serta memastikan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja korban kecelakaan kerja.

4. Hambatan Pengawas Ketenagakerjaan dalam Penanganan Kasus Kecelakaan Kerja Melalui Mekanisme Pemenuhan JKK

1. Jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur yang belum cukup memadai

Dilansir dari database jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dari portal resmi Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Indonesia setidaknya hingga pertengahan tahun 2025, Pengawas Ketenagakerjaan di Indonesia berjumlah 1400 pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (Kemnaker RI, 2025). Adapun jumlah pengawas di Jawa Timur di angka 154. Sedangkan jumlah perusahaan yang ada di Jawa Timur sangat banyak. Bersumber dari situs goodstats.id yang mengutip langsung dari hasil laporan BPS, hingga tahun 2024 terdapat 23.319 perusahaan konstruksi di Jawa Timur dengan rincian 21.138 perusahaan kecil, 2.114 perusahaan menengah, dan 67 perusahaan besar. Menjadikan Jawa Timur kembali menjadi provinsi dengan jumlah perusahaan konstruksi terbanyak pada 2024 setelah mencapai hal yang sama pada tahun 2023 (Gilang, 2024). Dengan kondisi demikian, perbandingan pengawas yang ada dengan jumlah perusahaan di Jawa Timur sekitar 1 : 149. Fakta ini menunjukkan ketimpangan serius antara kapasitas pengawasan dan objek pengawasan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya efektivitas pengawasan ketenagakerjaan secara optimal dan menyeluruh.

2. Jumlah dokter penasehat untuk wilayah Provinsi Jawa Timur terbatas

Jumlah dokter penasehat yang berwenang memberikan pertimbangan medis pada setiap penanganan kasus kecelakaan kerja di Provinsi Jawa Timur tergolong sangat terbatas. Saat ini, hanya terdapat dua dokter penasehat yang bertanggung jawab untuk enam koordinator wilayah (korwil) yang mencakup seluruh Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Terlebih melihat jumlah kasus kecelakaan kerja yang relatif tinggi. Keterbatasan tersebut menjadi salah satu faktor penghambat efektivitas penanganan kasus kecelakaan kerja, khususnya pada tahap penetapan status kecelakaan kerja yang memerlukan penilaian medis yang akurat, cepat, dan objektif. Akibatnya, proses penetapan hak jaminan sosial bagi pekerja dapat mengalami perlambatan, yang pada akhirnya berpotensi menghambat terpenuhinya kepastian perlindungan dan pelayanan bagi korban kecelakaan kerja.

3. Perusahaan melaporkan kasus kecelakaan kerja lebih dari 2x24 jam

Pasal 26 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 telah mengatur kewajiban pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk melaporkan setiap terjadi Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja tidak lebih dari 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan kerja atau 2 x 24 jam terhitung sejak diagnosa penyakit akibat kerja agar data bukti dan pendukung masih lengkap sehingga dapat mempermudah penyelesaian kasus kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, 2019). Akan tetapi, pelaporan kecelakaan kerja yang melebihi batas waktu 2 x 24 jam pada hakikatnya bersifat administratif dan tidak menghapus hak substantif pekerja atas manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja. Dalam hal pelaporan dilakukan melebihi batas waktu tersebut, pemberi kerja tetap berkewajiban memberi seluruh manfaat JKK kepada pekerja dan pemberi kerja dapat mengajukan penggantian ke BPJS Ketenagakerjaan. Hak pekerja baru dinyatakan gugur setelah jangka waktu lima tahun sejak terjadinya kecelakaan.

Akan tetapi, masih banyak ditemukannya praktik pelanggaran prosedural oleh pihak perusahaan menunjukkan adanya problem kepatuhan normatif yang berimplikasi langsung pada

.....

terhambatnya perlindungan korban kecelakaan kerja. Kondisi ini bukan hanya merugikan pekerja, tetapi juga menempatkan Pengawas Ketenagakerjaan pada posisi strategis untuk menjalankan fungsi represif melalui pemeriksaan dan rekomendasi sanksi administratif sebagaimana diatur dalam PP Nomor 44 Tahun 2015. Dengan demikian, keterlambatan atau kelalaian pelaporan kecelakaan kerja dapat dipahami sebagai salah satu hambatan struktural dalam mekanisme JKK yang menuntut penguatan peran Pengawas Ketenagakerjaan guna menjamin kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, dan efektivitas sistem jaminan sosial tenaga kerja.

4. Perusahaan menunggak iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tenaga kerja

Perusahaan paling sering menggunakan alasan tidak membayar iuran dikarenakan adanya permasalahan keuangan. Tenaga kerja secara otomatis tidak akan bisa melakukan klaim JHT, JKK, Pensiun, JKM yang menjadi hak tenaga kerja dan ahli warisnya bila perusahaan tidak membayar tunggaknya. Apabila pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban penyeteroran iuran BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berwenang melakukan penagihan dan mengenakan sanksi sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Pengenaan sanksi tersebut dilakukan secara bertahap sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 4 Tahun 2018, diawali dengan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan/atau pembatasan akses terhadap pelayanan publik tertentu. Selanjutnya, apabila pelanggaran tetap tidak dipenuhi, pemberi kerja dapat dikenai sanksi pidana sesuai pasal 19 undang-undang nomor 24 Tahun 2011 ayat (1) atau ayat (2), berupa pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) (Pasal 55, Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS). Akan tetapi, pasal tersebut tidak merinci nilai iuran tertunggak yang dapat dipidanakan, meskipun pidana penjara hingga 8 (delapan) tahun dan denda maksimal Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) telah diatur. Seharusnya, dengan diberlakukannya Undang-undang, perusahaan menyadari kewajiban hukum dan menghindari pelanggaran. Dari pernyataan Pengawas Ketenagakerjaan yang didapat oleh penulis, masih banyak ditemui pelanggaran perusahaan meskipun sanksi yang diatur dalam regulasi tersebut tergolong cukup memberatkan, sehingga pekerja menjadi pihak yang dirugikan secara materiil. Pelaksanaan sanksi administratif seperti pencabutan izin usaha, sering tidak konsisten dan berpotensi menutup perusahaan pada akhirnya memperburuk kondisi pekerja, sementara izin operasional seperti domisili, lingkungan, atau mendirikan bangunan tetap diperlukan. Oleh karena itu, apabila terjadi tunggakan iuran, BPJS Ketenagakerjaan seharusnya segera berkoordinasi dengan instansi kelurahan dan kecamatan untuk memastikan kepatuhan administrasi izin sekaligus melindungi hak pekerja. (Mani, 2020).

5. Rekomendasi Kebijakan Guna Perbaikan Mekanisme Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Masa Depan

1. Peningkatan transparansi proses pemeriksaan terhadap perusahaan

Peningkatan transparansi dalam proses pemeriksaan perusahaan merupakan langkah fundamental untuk memperkuat akuntabilitas dan legitimasi pengawasan ketenagakerjaan. Transparansi tidak hanya berkaitan dengan keterbukaan prosedur dan standar evaluasi, tetapi juga mencakup publikasi temuan pemeriksaan serta tindak lanjut yang direkomendasikan kepada perusahaan. Keterbukaan ini memungkinkan pelaku usaha memahami parameter penilaian secara lebih komprehensif, sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Selain itu, tingkat transparansi yang lebih tinggi berfungsi sebagai mekanisme kontrol publik untuk memastikan bahwa pengawasan dilaksanakan secara objektif, profesional, dan sesuai ketentuan perundang-undangan.

2. Pengembangan Mekanisme Koordinasi Yang Lebih Cepat dan Berbasis Digital Dalam Pengelolaan Kasus Kecelakaan Kerja

.....

Pengembangan sistem koordinasi berbasis digital antara instansi terkait diperlukan untuk mengatasi hambatan birokratis dalam pengelolaan kasus kecelakaan kerja. Integrasi pelaporan elektronik, pertukaran data secara *real-time*, dan digitalisasi verifikasi berkas dapat mempercepat alur penanganan kasus, mengurangi kesalahan administrasi, dan meningkatkan kualitas dokumentasi (Frastia Ginting & Muttaqin, 2025). Pendekatan digital ini penting mengingat proses penetapan hak JKK membutuhkan konsistensi data antara Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, dan fasilitas kesehatan.

3. Perluasan inovasi pengawasan berbasis data dalam pemrosesan kasus kecelakaan kerja dengan melibatkan *stakeholder* terkait, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Rumah Sakit

Pengawasan berbasis data menjadi strategi krusial dalam meningkatkan akurasi, kecepatan, dan objektivitas pemrosesan kasus kecelakaan kerja. Pendekatan ini memungkinkan pengawas memetakan tren kecelakaan, mengidentifikasi sektor dengan tingkat risiko tinggi, serta mempercepat analisis kelayakan klaim JKK. Implementasi inovasi ini harus dibangun melalui kolaborasi erat dengan pemangku kepentingan utama, seperti BPJS Ketenagakerjaan, fasilitas layanan kesehatan, dan dokter penasehat, agar validitas dan konsistensi data tetap terjaga. Dengan demikian, pemenuhan hak JKK dapat berjalan lebih cepat dan akuntabel.

4. Penguatan kompetensi profesional dan keterampilan digital Pengawas Ketenagakerjaan

Faktor penting lain dalam pengembangan mekanisme koordinasi adalah peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang melaksanakannya, khususnya Pengawas Ketenagakerjaan sebagai fokus utama kajian ini serta. Sebagai aparat yang diberi wewenang langsung oleh pemerintah pusat dalam melakukan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan seyogyanya bertransformasi untuk mendukung tata laksana ketenagakerjaan yang lebih progresif, termasuk melalui peningkatan kompetensi profesional dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital. Dengan demikian, apabila pengembangan mekanisme koordinasi berbasis digital disertai peningkatan kapasitas dan kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan, koordinasi antar instansi akan menjadi lebih responsif dan sinkron, sehingga pemenuhan hak pekerja dapat terlaksana secara lebih efisien, akurat, dan tepat waktu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran strategis Pengawas Ketenagakerjaan dalam mekanisme perlindungan jaminan sosial tenaga kerja utamanya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) di Jawa Timur menjadi elemen kunci dalam memastikan terpenuhinya hak pekerja atas jaminan sosial. Tingginya angka kecelakaan kerja pada sepanjang tahun 2024 mencerminkan lemahnya implementasi norma K3 dan ketidakefektifan pengawasan, sehingga menegaskan urgensi peran pengawas sebagai instrumen negara yang menjamin kepastian hukum akan perlindungan bagi tenaga kerja untuk bekerja dengan rasa tenang dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman, terbebas dari kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan kerja, maupun kepastian perlindungan jaminan sosial yang berhak untuk diterima korban kecelakaan kerja sebagai bentuk tanggung jawab negara. Secara substantif, dalam konteks ini Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berperan melalui dua pendekatan fungsi utama baik pendekatan preventif maupun represif yang berkontribusi langsung pada efektivitas implementasi JKK. Bentuk konkretnya ialah melalui verifikasi kepesertaan, pemantauan penerapan K3, pemeriksaan kecelakaan, dan penetapan status kecelakaan kerja serta manfaat yang berhak diterima pekerja.

Di sisi lain, sejumlah hambatan penegakan hak jaminan sosial tenaga kerja atas JKK masih ditemukan, seperti keterbatasan jumlah pengawas dan dokter penasehat, keterlambatan pelaporan kecelakaan oleh perusahaan, serta penunggakan iuran BPJS yang menghambat penyelesaian kasus dan melemahkan perlindungan pekerja. Maka dari itu, rekomendasi kebijakan yang dapat diberikan penulis atas dasar telaah dari data empiris yang ada yakni peningkatan transparansi proses

pemeriksaan yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan terhadap perusahaan, mengembangkan mekanisme koordinasi yang lebih cepat dan berbasis digital dalam pengelolaan kasus kecelakaan kerja, peningkatan kompetensi profesional dan keterampilan digital Pengawas Ketenagakerjaan serta perluasan inovasi pengawasan berbasis data dalam pemrosesan kasus kecelakaan kerja agar hak Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) agar proses berjalan lebih cepat, akurat, dan akuntabel. Untuk penelitian berikutnya, kajian komparatif antar provinsi atau eksplorasi model digitalisasi pengawasan dapat dilakukan untuk memperkaya pemahaman mengenai dinamika perlindungan jaminan sosial tenaga kerja baik di lingkup provinsi Jawa Timur maupun provinsi lain. Pengembangan dan penerapan kajian mengenai topik ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan tata laksana dan efektivitas penegakan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Ayres, Ian. , & B. J. (1992). *Responsive regulation: Transcending the deregulation debate* / Ian Ayres, John Braithwaite. Oxford University Press.
<https://lawcat.berkeley.edu/record/541433?ln=en>
- Braithwaite, J. (2019). *Responsive Regulation* . <https://Johnbraithwaite.Com/Responsive-Regulation/>. <https://johnbraithwaite.com/responsive-regulation/>
- Darmawan, E. S. & G. M. (2025, March 8). *Tingkatkan Perlindungan Peserta JKK, JKM, dan JHT, Menaker Terbitkan Permenaker Nomor 1 Tahun 2025* .
<https://Kilaskementerian.Kompas.Com/Kemenaker/Read/2025/03/08/154205326/Tingkatkan-Perlindungan-Peserta-Jkk-Jkm-Dan-Jht-Menaker-Terbitkan-Permenaker?>
- Frastia Ginting, D., & Muttaqin, Z. (2025). PENERAPAN E-FILING DALAM PELAPORAN SPT TERHADAP PEMERIKSAAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SUMEDANG. In *Jurnal Administrasi Negara*, Februari (Vol. 16, Issue 2).
- Gilang, K. (2024, November 14). *Jawa Timur Jadi Provinsi dengan Jumlah Perusahaan Konstruksi Terbanyak 2024*. <https://Data.Goodstats.Id/Statistic/Jawa-Timur-Jadi-Provinsi-Dengan-Jumlah-Perusahaan-Konstruksi-Terbanyak-2024-LcNRw>.
- Handayani, M. (2025, March 9). *Menteri Ketenagakerjaan Terbitkan Permenaker Baru, Pegawai Non-ASN Wajib Daftar BPJS Ketenagakerjaan*. <https://Voi.Id/En/Economy/466656>.
- Kemnaker RI. (2024). *Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2024 Data Prioritas Ketenagakerjaan SDI 2024*. <https://Satudata.Kemnaker.Go.Id/Data/Kumpulan-Data/2447>.
- Kemnaker RI. (2025). *Pengawas Ketenagakerjaan s.d. Semester I Tahun 2025* .
<https://Satudata.Kemnaker.Go.Id/Data/Kumpulan-Data/2787>.
- Mani, N. (2020). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Media Iuris*, 2(3), 373. <https://doi.org/10.20473/mi.v2i3.14761>
- Mudiyono. (2025). Efektivitas Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Jawa Timur Terhadap Perusahaan Penunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Islamic Business Law*, 9(3)(1), 90–96. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005>
- Nur Zhafira, A. (2025, March 8). *Permenaker 1 2025 Tentang Jkk Jkm Jht Mengatur Apa Saja?*
<https://Jabar.Antaraneews.Com/Berita/586553/Permenaker-1-2025-Tentang-Jkk-Jkm-Jht-Mengatur-Apa-Saja?.Com>.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Hari Tua (2025).
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/314658/permenaker-no-1-tahun-2025>
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian (2015). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5612>

- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/127681/pp-no-82-tahun-2019>
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284–300. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>
- Sriwahyuningsih. (2020). *PENERAPAN KEBIJAKAN MANAJEMEN KESELAMATAN KERJA DI DALAM PERUSAHAAN. Penerapan Kebijakan Manajemen*, 155.
- Svinarky, I. & Z. (2021). PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) BURUH DI KOTA BATAM. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.33884/jck.v9i1.2702>
- Teguh Sulistia. (2004). MENYOAL HAK NORMATIF PEKERJA/BURUH DALAM PROSES INDUSTRIALISASI. *Perspektif*, IX(1).
- Tsaniya Huwaida, A., Mulya Karsona, A., & Surjanti, J. (2023). PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DALAM PERJALANAN PULANG DARI TEMPAT KERJA LEGAL PROTECTION OF WORKERS WHO HAVE WORK ACCIDENTS WHILE TRAVELING FROM WORK TO PLACE OF RESIDENCE. *JURNAL POROS HUKUM PADJADJARAN*, 4(2), 296–296. <https://doi.org/10.23920/jphp>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pub. L. No. 40 (2004). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38785/uu-no-40-tahun-2014>
- Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pub. L. No. 17 (2011). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39268>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3.
-