

**TUGAS DAN WEWENANG PEGAWAI PENGAWAS  
KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGANI  
MASALAH KETENAGAKERJAAN  
SELAMA BEKERJA DIPERUSAHAAN<sup>1</sup>**

Oleh: **Risal Ibran Saisab<sup>2</sup>**

**Vecky Yanni Gosal<sup>3</sup>**

**Marthin Doodoh<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana tugas dan wewenang pengawasan ketenagakerjaan dan bagaimana kedudukan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan, yang dengan metode penelitian yuridis normatif disimpulkan: 1. Tugas dan Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan, yaitu Transparansi Pengusaha dan Pekerja dan memangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik pengusaha maupun pekerja, serta apa yang mereka harapkan menurut undang-undang. Yaitu bahwa peran dari pada pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi buruh/tenaga kerja atas kesejahteraan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. 2. Bahwa Kedudukan Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk menangani secara efisien tentang masalah ketenagakerjaan, mengawasi peran daripada unit kerja pengawasan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota apakah sudah melakukan pengawasan dalam unit kerja masing-masing.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan; Pengawasan Tenaga Kerja.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Sejalan dengan kemajuan pembangunan, semakin banyak tenaga kerja yang memasuki pasar

kerja sesuai kemampuan yang ada, sebab pembangunan nasional semakin membuka peluang yang lebih luas bagi tenaga kerja, baik pada sektor swasta maupun pemerintah. Perlindungan hukum yang efektif yang dapat melindungi tenaga kerja akan meningkatkan kualitas dan prestasi kerja.

Di dalam UUD 1945 pada Pasal 27 ayat (2) tercantum rumusan : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".<sup>5</sup> Dengan demikian sampai saat sekarang ini dimana hasil-hasil pembangunan tersebut sudah banyak yang dicapai dan kita rasakan, apalagi khususnya dibidang ketenagakerjaan yang dapat kita lihat tumbuhnya perkembangan usaha perusahaan baik lama maupun yang baru didirikan berbagai sektor lapangan pekerjaan serta bidang usaha. Dan dilain pihak kesempatan kerja tersedia bagi pencari kerja yang sempat mengisi lapangan pekerjaan diberbagai bidang usaha pada perusahaan-perusahaan yang ada guna mendapatkan hasil yang layak sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mengurangi kemiskinan melalui penghasilan pekerja untuk mempertahankan hidup dalam keluarganya. Akan tetapi penghasilan tenaga kerja untuk menghidupi keluarganya tidak selalu stabil terus menerus, karena sewaktu-waktu dapat terputus sebagian atau seluruhnya karena cacat, sakit hari tua atau meninggal dunia, oleh karenanya untuk menanggulangi risiko-risiko tersebut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik pengusaha maupun buruh/pekerja bahkan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian dan jaminan hari tua melalui jamsostek. Bertitik tolak dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja adalah merupakan masalah yang mendesak untuk dibina dalam perkembangannya. Berhubungan dengan semakin berkembangnya pembangunann yang dilaksanakan dan diikuti oleh perkembangan ekonomi yang cepat (proses industrialisasi) dimana penggarapan teknologi baru dan maju tidak dapat dihindari lagi, hal ini banyak menimbulkan masalah-masalah dan risiko dalam hubungan kerja seperti halnya kecelakaan kerja, sakit meninggal dunia dalam hubungan kerja dalam masalah-masalah lingkungan kerja yang lainnya.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071101253

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Anomin UUD 1945

Dalam Peraturan Perundang-undangan seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana dalam Pasal 86 telah ditetapkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>6</sup>

pada perusahaan-perusahaan di Sulawesi Utara yang mencakup dominan adalah pada sektor bangunan, sektor pertambangan, sektor industri yang sebagian besar mempunyai risiko akan adanya kecelakaan kerja. Oleh karena itu dalam mewujudkan perlindungan tentang masalah yang terjadi mengenai ketenagakerjaan maka Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pengawasan adalah kegiatan pengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Karena masih kurangnya kesadaran baik pengusaha maupun tenaga kerja dalam hal melaporkan terjadinya masalah-masalah ketenagakerjaan bahkanpun kecelakaan kerja di Kantor Departemen Tenaga Kerja, maka pembayaran tunjangan kecelakaan kerja itu tidak dapat berjalan dengan lancar atau dengan semestinya. Di sinilah peran pegawai pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk menegakkan perlindungan terhadap tenaga kerja juga sebagai aparat pengawasan

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimakah Tugas dan Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Kedudukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan?

## C. Metodologi Penelitian

Penulis berusaha mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini dengan melalui penelitian kepustakaan (*Library Research*)

## PEMBAHASAN

### A. Tugas Dan Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan

Pada Prinsipnya tugas dan kewajiban pegawai pengawas dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Spesialis seperti:

#### 1. Pengawas Umum

- a. Tugas dan kewajiban Pengawas Umum meliputi:

- 1) Melaksanakan pemeriksaan pertama dan berkala diperusahaan atau tempat kerja;
- 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh dan yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dan Buku Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha/pengurus.

- b. Wewenang pegawai pengawas terdiri dari:

- 1) Memasuki tempat kerja;
- 2) Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja atau Serikat Pekerja/Pengurus Serikat Pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga.
- 3) Menjaga dan membantu serta memerintahkan pengusaha/pengurus atau tenaga kerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 4) Menyelidiki keadaan tenaga kerja dan yang belum jelas atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- 5) Memberikan peringatan/teguran terhadap penyimpangan peraturan yang telah ditetapkan.
- 6) Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan/tempat

<sup>6</sup> Lihat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

<sup>7</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal 145

kerja dan yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.

- 7) Meminta pengusaha/pengurus seorang pengatur untuk mendampingi dalam melakukan pengawasan.

## 2. Pegawai Pengawas Spesialis

### a. Tugas dan Kewajiban terdiri dari:

- 1) Melakukan kontrol dan pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja;
- 2) Memberikan bimbingan atau pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajiban;
- 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan;
- 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam Buku Akta Pengawasan Ketenagakerjaan dan isipkan oleh pengusaha/pengurus

### b. Wewenang Pegawai Pengawas`Spesialis terdiri :

- 1) Memasuki tempat kerja;
- 2) Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada penngusaha atau pengurus dan atau keppadaa tenaga kerja atau Serikat Pekerja/pengurus serikat pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga;
- 3) Menjaga dan membantu serta memerintahkan pengusaha, pengurus atau tenaga kerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 4) Memberikan peringatan atau teguran-teguran terhadap penyimpangan-penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan.
- 5) Melakukan pengujian tehnis persyaratan keselamatan kerja dan kesehatan kerja;

- 6) Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja;
- 7) Memanggil pengusaha dan pengurus atau tenaga kerja atau serikat pekerja;
- 8) Membuat berita acara setiap pelanggaran yang didapat;
- 9) Melarang pemakaian atau penggunaan barang atau alat/pesawat yang berbahaya;
- 10) Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan;
- 11) Meminta pengusaha atau pengurus seorang pengatur untuk mendampingi dalam melakukan tugas pemeriksaan;
- 12) Melakukan penyidikan setiap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diuraikan di atas, tata cara pelaksanaan pengawasan dilaksanakan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

### a. Penentuan Prioritas:

Jadwal yang dibuat pimpinan dengan ketentuan urutan perioritas, dan urutan perioritas tidak boleh diubah oleh seorang pegawai pengawas tanpa berkonsultasi dengan atasannya. Jika seorang pegawai pengawas menurut pedapatnya ada sesuatu perubahan dalam urutan pekerjaan harus meminta pertimbangan terlebih dahulu dengan atasannya untuk ditinjau kembali hal-hal yang meyebabkan adanya perubahan-perubahan itu. Dengan pengertian apabila seorang pegawai pengawas tidak dapat melanjutkan pemeriksaannya karena sesuatu hal di perusahaan maka ia langsung menuju ke perusahaan berikutnya menurut urutan perioritas yang ditentukan daam jadwal kerjanya.

### b. Persiapan untuk pemeriksaan

Jadwal pemeriksaan diberikan kepada masing-masing pegawai pengawas harus jauh-jauh sebelumnya, hal ini untuk memberikan kesempatan bagi mereka guna mempelajari

---

<sup>8</sup> *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan II*, Yayasan Swabawakarya, Jakarta, hal. 652

semua bahan-bahan berkas masing-masing perusahaan yang tercantum dalam jadwal pemeriksaan tersebut

- c. Kunjungan pertama kali pada perusahaan:  
Pemilihan waktu untuk mengadakan kunjungan pertama pada perusahaan guna pemeriksaan, biasanya mempunyai arti penting yang perlu dipertimbangkan kemungkinan-kemungkinan terganggunya pihak pengurus perusahaan, dalam hal demikian ada baiknya untuk mengatur waktu agar tepat kunjungan yang pertama itu dilakukan.
- d. Pertemuan pertama dengan Pengusaha  
Dalam pertemuan dengan pengusaha, pegawai pengawas harus menjelaskan secara luas wewenang undang-undang dan peraturan yang menjadi landasan/dasar dalam pemeriksaan yang sedang dilakukan. Pegawai pengawas harus menegaskan bahwa pengawasan harus sesuai dengan undang-undang dan menerangkan lebih lanjut mengenai alasan-alasannya, yaitu mengapa pemeriksaan perlu diadakan.
- e. Pemeriksaan  
Pegawai pengawas harus memeriksa semua bagian dari perusahaan dengan diantar oleh pengusaha atau wakil yang ditunjuk olehnya. Selama pemeriksaan dia harus mengunjungi semua tempat/bagian perusahaan yang dimasuki dengan cukup aman, dalam menjalankan tugasnya pegawai pengawas harus mengingat bahwa ia juga bertugas untuk mengadakan penyempurnaan mengenai norma-norma kerja.<sup>9</sup>

Hak dan Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas perburuhan dalam menjalankan tugasnya atas naama pemerintah, dalam menegakkan undang-undang dalam hal ini peraturan perburuhan, kepadanya diberikan wewenang dimana wewenang tersebut bukan merupakan wewenang pribadi melainkan wewenang yang bersumber pada undang-undang dan peraturan serta instruksi dari atasan pegawai pengawasan perburuhan, juga didasarkan pada peraturan yang berlaku. Wewenang atau hak-hak tersebut yaitu diatur dalam

a. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan Pasal (2) menyebutkan bahwa:

- Pegawai tersebut pada ayat (1) pasal ini beserta pegawai pembantu yang mengikutinya, dalam melakukan kewajiban tersebut pada Pasal 1 ayat (1), berhak memasuki semua tempat dimana dijalankan pekerjaan atau tempat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh
- dan dalam Pasal 2 ayat (2) menyatakan bahwa Pegawai tersebut berhak mempunyai buruh dengan tidak dihadiri oleh orang ketiga.
- Pegawai pengawas perburuhan berhak meminta keterangan pada buruh dan penguasa baik lisan maun tertulis dalam jangka waktu yang pantas, untuk meperoleh pendapat yang pasti mengenai hubungan kerja dan keadaan perburuhan diwaktu yang lampau dan sekarang. Hal ini diuraikan dalam Pasal 3 ayat (1)

b. Dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1968 Tentang Pembinaan Perlindungan Tenaga Kerja

c. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan sehatan kerja Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan

dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:

1. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
2. Pengawas ketenagakerja;
3. Tatacara pengawasan ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

Ad. 1. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota. Untuk menyelenggarakan pengawasan

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

ketenagakerjaan di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan didukung dengan sarana dan prasarana.<sup>12</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota dilaksanakan secara terkoordinasi. Koordinasi antar unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui

- a. Koordinasi tingkat nasional
- b. Koordinasi tingkat propinsi<sup>13</sup>

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, menyelenggarakan rapat koordinasi tingkat nasional yang dihadiri oleh seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah kabupaten/Kota sekurang-kurangnya 1 kali dalam 1 tahun dalam rapat koordinasi nasional tersebut, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, dapat mengikutsertakan instansi pemerintah terkait dan/atau pihak lain yang dipandang perlu.

Hasil rapat koordinasi tingkat propinsi menjadi pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam rangka pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/Kota dapat melaksanakan rapat kerja teknis operasional.

Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di kabupaten/Kota dilaporkan kepada Bupati/Walikota. Bupati/Walikota melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Gubernur.<sup>14</sup>

Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Propinsi dilaporkan kepada Gubernur. Gubernur melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Menteri dan dengan tembusan Menteri Dalam Negeri. Menteri melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Presiden.<sup>15</sup>

#### Ad. 2. Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi. Pengawas ketenagakerjaan ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pengawas ketenagakerjaan pengadaan pengawas ketenagakerjaan. Pengadaan pengawas ketenagakerjaan tersebut dilaksanakan melalui:

- a. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil baru sebagai pengawas ketenagakerjaan.
- b. Pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil menjadi pengawas ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Menteri menetapkan rencana kebutuhan pengawas ketenagakerjaan secara nasional. Penetapan rencana kebutuhan

---

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> *Ibid.* Pasal 3 ayat (1)

<sup>13</sup> *Ibid*

---

<sup>14</sup> Rachmat Trijono, *Op. Cit.* hal 145

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid*

pengawas nasional dilaksanakan paling lama 1 tahun sejak ditetapkan Peraturan Presiden ini dan disesuaikan secara berkala 1 kali dalam 1 tahun

Dalam rangka memenuhi pengawas ketenagakerjaan yang berdayaguna dan berhasil guna dilakukan peningkatan kualitas pengawas ketenagakerjaan. Peningkatan kualitas pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pengawas ketenagakerjaan bertugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, selain tugas pengawasan ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menjalankan tugas dan wenangannya, pengawas ketenagakerjaan wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.<sup>17</sup>

#### Ad. 3. Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, yang yang melaksanakannya dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Tatacara pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal terjadinya permasalahan atas pengawasan ketenagakerjaan di Propinsi dan/atau Kabupaten/Kota yang berdampak nasional atau internasional, maka unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan pengawasan ketenagakerjaan. Pelaksanaan tersebut dilakukan secara

berkoordinasi dengan instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota dimana permasalahan tersebut terjadi.<sup>18</sup>

Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, melakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam rangka pembinaan terhadap unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota tersebut. Menteri dapat melimpahkan pelaksanaannya kepada Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dimaksudkan untuk mendukung kemampuan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangannya. Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi bidang:

- 1) Kelembagaan
- 2) Sumberdaya manusia Pengawasan ketenagakerjaan
- 3) Sarana dan Prasarana
- 4) Pendanaan
- 5) Adminitrasi
- 6) Sistem informasi pengawasan ketenagakerjaan

Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui:

- 1) Bimbingan
- 2) Konsultasi
- 3) Penyuluhan
- 4) Supervisi dan pemantauan

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

- 5) Sosialisasi
- 6) Pendidikan dan pelatihan
- 7) Pendampingan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

Kegiatan lain dalam rangka pembinaan<sup>19</sup>

Apabila unit kerja pengawasan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota belum juga mampu setelah dilakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, maka untuk sementara pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat. Unit kerja pada instansi yang ruang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat menyerahkan kembali urusan pengawasan ketenagakerjaan tersebut apabila unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota telah mampu menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan.<sup>20</sup>

Adapun bagi pemerintah, untuk program yang telah dicanangkan dapat dilaksanakan secara terpadu, baik peningkatan hasil capaian maupun peningkatan kelengkapan sarana fisik. Demikian pula penciptaan keamanan dan ketertiban sebagai prasyarat yang harus dipenuhi bagi suatu perusahaan.

Dalam kaitan di atas, hubungan perburuhan yang dicanangkan dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor : II MPR/1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara, antara lain dinyatakan sebagai berikut: Pembinaan hubungan perburuhan perlu diarahkan kepada terciptanya kerjasama yang serasi antara buruh dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan program produksi, serta dalam

usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan".<sup>28)</sup>

Sebagaimana diketahui bahwa Hubungan Perburuhan Pancasila didalam mencapai tujuannya didasarkan diri pada Azas Pembangunan Nasional, yakni:

- a. Asas manfaat;
- b. Asas usaha bersama dan kekeluargaan;
- c. Asas demokrasi;
- d. Asas adil dan merata;
- e. Asas keseimbangan.
- f. Asas kesadaran hukum;
- g. Asas kepercayaan pada diri sendiri.<sup>21</sup>

Hubungan Perburuhan Pancasila didalam mencapai tujuannya juga didasarkan dari pada tiga asas kerjasama, yaitu:

1. Buruh dan Pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam proses produksi, yang berarti baik buruh maupun pengusaha/pimpinan perusahaan wajib kerjasama serta bantu membantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan kesejahteraan dan kenaikan produksi.
2. Buruh dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam keuntungan, yang berarti keuntungan yang diterima buruh dinikmati bersama dengan bagian layak dan serasi.
3. Buruh dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam pertanggungjawaban yang meliputi:
  - a. Tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - b. Tanggung jawab kepada bangsa dan negara;
  - c. Tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya.
4. Tanggung jawab kepada buruh serta keluarganya.
5. Tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja<sup>29)</sup>

Untuk mewujudkan apa yang telah diuraikan di atas diperlukan suatu sikap mental dan sikap sosial yang mencerminkan persatuan dan

<sup>28)</sup> Lihat Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) 1983, Ghalia Indonesia, hal. 89-90.

<sup>21</sup> *Ibid*

<sup>29)</sup> A. Sudono, *Gerakan Buruh Indonesia dan Kebijaksanaannya*, Keputusan Seminar HPP, 1977, hal. 178-179.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

kesatuan nasional, sifat kegotong royongan, toleransi tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri, yang telah dicanangkan dalam Keputusan Seminar Sehari Hubungan Perburuhan Pancasila, kemudian dijabarkan dalam Keputusan Lokakarya Nasional tentang Peningkatan Operasional HPP.

Dalam kaitan di atas sikap mental dan sikap sosial yang diharapkan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) ini merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila, Asas Keselarasan dan Keseimbangan serta Tri Dharma.<sup>30)</sup> selanjutnya diperinci sebagai berikut

a. Sikap Mental

Peserta proses produksi merupakan teman seperjuangan, saling menghormati dan saling mengerti kedudukan serta peranan masing-masing. Mereka sama-sama memahami hak dan kewajibannya didalam keseluruhan proses produksi.

Untuk jelasnya sikap ini dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Percaya dan Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab.
- (2) Saling menghormati kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- (3) Tidak memaksakan suatu agama dan kepercayaan kepada orang lain.
- (4) Mengakui persamaan derajat, peranan hak dan peranan kewajiban antara sesama manusia.
- (5) Saling mencintai sesama manusia.
- (6) Mengembangkan sikap tanggung jawab.
- (7) Cinta tanah air dan bangsa.
- (8) Bangga sebagai Bangsa Indonesia dan tanah air Indonesia.
- (9) Mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat.
- (10) Mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama.

- (11) Dengan itikad baik dan rasa tanggung jawab menerima dan melaksanakan keputusan musyawarah.
- (12) Keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang Maha Esa. Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai kebenaran dan keadilan.
- (13) Mengembangkan perbuatan-perbuatan yang luhur, mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotong-royongan.
- (14) Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- (15) Menghormati hak-hak orang lain.
- (16) Tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kepentingan umum.
- (17) Suka bekerja keras.
- (18) Bersama-sama berusaha mewujudkan kemajuan yang merata dan keadilan sosial.

b. Sikap Sosial

Setiap unsur perilaku proses produksi harus mencerminkan kesatuan nasional, serta kesatuan, sifat kegotong-royongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri.

Untuk lebih jelas sikap tersebut, maka dijabarkan sebagai berikut:

1. Hormat menghormati dan bekerjasama antara pemeluk agama dan penganut-penganut kepercayaan yang berbeda-beda sehingga terbina kerukunan hidup.
2. Tidak semena-mena terhadap orang lain.
3. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.
4. Gemar melakukan kegiatan kemanusiaan.
5. Berani membela kebenaran dan keadilan.
6. Bangsa Indonesia merasa dirinya sebagai bagian dari seluruh umat manusia, karena itu dikembangkan sikap-sikap hormat-menghormati dan bekerjasama dengan bangsa lain.
7. Menempatkan persatuan, kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan.
8. Rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara.
9. Memajukan pergaulan demi persatuan bangsa yang Bhineka Tunggal Ika.
10. Musyawarah untuk mencapai mufakat diliputi oleh semangat kekeluargaan.

---

<sup>30)</sup> Dirjen Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, *Keputusan Lokakarya Nasional*, 30 Maret – 3 April 1981, hal. 9.



11. Tidak memaksakan kehendak kepada orang lain.
12. Musyawarah dilakukan dengan akal sehat dan sesuai dengan hati yang murni yang luhur.
13. Bersikap adil.
14. Menjauhi sifat pemerasan kepada orang lain.
15. Suka memberi pertolongan kepada orang lain.
16. Tidak bersifat boros.
17. Tidak bergaya hidup mewah.
18. Menghargai hasil karya orang lain.<sup>22</sup>

Dengan memahami hal di atas, dalam Hubungan Perburuhan Pancasila maka baik buruh, pengusaha dan pemerintah dapat menyelesaikan masalah-masalah, baik menyangkut konsolidasi ke dalam intern organisasi masing-masing (buruh dan pengusaha) maupun yang menyangkut kepentingan buruh, pengusaha dan pemerintah, antara lain: peningkatan kesejahteraan buruh dan keluarga, pemerataan pembagian kerja kepada unit-unit buruh, kelanjutan pembangunan perumahan buruh, peningkatan kesempatan berusaha bagi pengusaha dalam rangka peningkatan pemerataan produksi, peningkatan pelaksanaan program pemerintah, khususnya di sektor ketenagakerjaan dan di sub sektor. Pemecahan dan penanganannya di samping ditentukan oleh masing-masing unsur Tripartit. Semakin berimbang unsur Tripartit di dalamnya, semakin besar dan merata peranannya dalam penyelesaian masalah

#### **B. Kedudukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan**

Kedudukan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan undang-undang ini, adalah setelah menerima laporan tentang permasalahan-permasalahan kerja yang terjadi disuatu perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan melakukan/mengadakan pengusutan ditempat terjadinya masalah ketenagakerjaan

Pada tahun 1948 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 dengan pertimbangan untuk mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya untuk memperoleh bahan-bahan keterangan tentang soal-soal perburuhan pada umumnya, perlu

disempurkan aturan-aturan tentang pengawasan perburuhan, yang didasarkan pada Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal IV Aturan Peralihan Undang-undang Dasar 1945 serta Maklumat Wakil Presiden tanggal 16 Oktober 1945 Nomor X.<sup>23</sup>

Undang-undang Nomor 23 Mencabut peraturan tersebut dalam Staatsblad Tahun 1941 No. 381 tentang " *Vastelling van oen regeling inzake het informatierecht van het hoofd de amtenaren van het Kantoort van Arbiet*"<sup>24</sup>

Di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang tersebut ditentukan bahwa Pengawasan Perburuhan diadakan guna:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tidak menggunakan nomenklatur perburuhan, akan tetapi menggunakan nomenklatur ketenagakerjaan. Dengan demikian nomenklatur pengawasan perburuhan tidak digunakan lagi dalam menggunakan nomenklatur pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi public dan adminstrasi ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk menyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.<sup>25</sup>

Sejak pengangkatan pengawasa ketenagakerjaan di Inggris pada tahun 1933 pengawasan ketenagakerjaan telah dibentuk di hampir semua Negara di dunia. sekitar 175 tahun, pengawas ketenagakerjaan telah mlakukan

<sup>23</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal. 144

<sup>24</sup> *Ibid*

<sup>25</sup> Giusepe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja (Organisasi Perburuhan Internasional*, Direktur Administrasi dan Pengawasan Ketenagakejaan, hal. 9

<sup>22</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta 2014, hal. 156

pekerjaannya untuk memperbaiki kondisi kerja. Pencapaian di seluruh dunia dan catatan keberhasilan mereka sangat membanggakan.<sup>26</sup>

Dalam dunia kerja pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran Negara dan intervensi untuk merancang dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensi berada di bawah pengawasannya: hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>28</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Unit pengawasan ketenagakerjaan tersebut pada pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.<sup>29</sup>

Fungsi-fungsi utama yang dipercayakan kepada pengawas ketenagakerjaan menurut Konvensi-konvensi ILO adalah:

1. Menjamin menegakkan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dengan

perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda, dan hal-hal yang terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan, ketentuan hukum termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama dimana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan

2. Untuk menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum, dan
3. Untuk memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.<sup>30</sup>

Konvensi ILO Nomor 81 dan 129 merupakan jalan masuk untuk pengawasan ketenagakerjaan yang efektif menurut standar universal ini adalah:

1. Pengawasan ketenagakerjaan harus dilaksanakan sebagai sistem yang berlaku pada semua tempat kerja dimana ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja ditegakkan.
2. Pengawasan ketenagakerjaan harus ditempatkan dibawah pengawasan dan control kekuasaan pusat sejauh hal tersebut sesuai dengan praktek administrasi di Negara yang bersangkutan.
3. Pengawasan harus memastikan adanya fungsi pendidikan dan penegakkan hukum terkait dengan kondisi kerja (seperti jam kerja, upah, kamanan, kesehatan dan kesejahteraan, pekerja anak dan kaum muda dan hal-hal terkait lainnya) dan mengingatkan otoritas yang komponen atas setiap kekurangan atau penyalahgunaan yang tidak dicakup dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pengawas haruslah pegawai negeri yang dijamin dengan hubungan kerja yang stabil dan mandiri dari perubahan pemerintahan dan pengaruh-pengaruh eksternal yang tidak pantas.
5. Mereka harus direkrut semata-mata dengan mempertimbangkan kualifikasi mereka dan mereka harus dilatih secara memadai untuk

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Lihat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32*

<sup>28</sup> *Ibid* Pasal 176

<sup>29</sup> *Ibid*

<sup>30</sup> Giuseppe Casale, *Op. Cit.*, hal. 12-13

melaksanakan yang baik dari tugas-tugas mereka.

6. Jumlah mereka harus memadai untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif antara lain terkait dengan jumlah, sifat, ukuran dan situasi tempat kerja, jumlah pekerja yang diperkerjakan dan jumlah serta kompleksitas ketentuan hukum yang akan ditegakkan.
7. Mereka harus dilengkapi dengan kantor dan fasilitas transportasi serta material pengukuran yang memadai.
8. Mereka harus diberikan kekuasaan yang memadai dan diberdayakan secara hukum.
9. Tempat kerja harus diawasi sesering mungkin dan sedetil mungkin untuk memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum yang relevan. Pengawas harus menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja tentang bagaimana mematuhi undang-undang
10. Hukuman yang memadai atas pelanggaran ketentuan hukum harus ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan karena menghalangi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas-tugas mereka harus diatur dalam hukum dan peraturan nasional dan harus ditegakkan secara efektif, dan
11. Pelaksanaan operasional sistem pengawasan ketenagakerjaan dapat dicapai melalui kerrjasama dengan badan-badan pemmerintahan lainnya dan lembaga-lembaga swasta yang terlibat dalam perlindungan pekerja serta pengusaha dan organisasi mereka.<sup>31</sup>

Dalam cakupan ruang lingkup pengawasan yang mana topik-topik pengawasan ketenagakerjaan dapat dilihat antara lain:

- a. Mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk pencegahan kecelakaan dan penyakit, fasilitas kesejahteraan;
- b. Perlindungan tingkat penghasilan termasuk memeriksa catatan upah/gaji dan pembayaran lembur;
- c. Memeriksa catatan swaktu kerja dan lembur, hari libur dan waktu istirahat termasuk cuti sakit dan melahirkan.
- d. Mempromosikan hak-hak tenaga kerja yang mendasar contohnya menghapuskan pekerja paksa) dan tindakan anti diskriminasi (contonya

sehubungan dengan isu *jender* dan korban *HIV/AIDS*).

- e. Penyelidikan kecelakaan dan kompensasi kecelakaan kerja.
- f. Masalah-masalah ketenagakerjaan (dari hubungan kerja illegal, izin kerja sampai promosi penciptaan lapangan kerja, termasuk program pelatihan keterampilan). Penting untuk digarisbawahi bahwa semua pekerja harus berhak atas` perlindungan yang sama sepanjang mereka terlibat dalam kerja, tanpa menghiraukan status hubungan kerja mereka yang tidak biasa (*irregular*).
- g. Kontribusi jaminan sosial
- h. Hubungan kerja perempuan, anak-anak, dan kaum muda dan pekerja lainnya dengan kebutuhan khusus (contohnya tantangan fisik dan
- i. Dialog sosial dan isu-isu hubungan industrial dan memonitor perjanjian bersama.<sup>32</sup>

Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri profesional dan karenanya mereka harus kompeten dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan standar teknis yang tinggi. Hal ini berarti harus ada proses seleksi yang baik, kualifikasi akademik yang tinggi untuk masuk dalam layanan dan pelatihan yang diberikan. Kewajiban pengawas ketenagakerjaan antara lain:

1. Integritas, kemandirian dan *imparsialitas* : Pengawas dilarang memiliki kepentingan langsung dan tidak langsung diperusahaan yang berada di bawah pengawasannya. Di kebanyakan Negara larangan ini ditetapkan dengan syarat sebagai layanan pegawai negeri dan dalam ketentuan khusus. Status sebagai pegawai negeri membawahi kemandirian bagi pengawas ketenagakerjaan, yang harus dilengkapi dengan kemandirian atas`perubahan pemerintahan dan pengaruh eksternal yang tidak pantas. Kemandirian dan *imparsialitas* pengawasan adalah kondisi yang penting jika kedua pihak, pengusaha dan pekerja ingin memiliki kepercayaan penuh dalam keobjektifan dan netralitas ketika mereka menerapkan hukum. Pengawas harus mengadopsi standar tertinggi atas integritas profesional, termasuk serangkaian nilai dan prinsip yang memandu tindakan mereka termasuk kepercayaan,

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal. 149

kejujuran dan kehormatan, kondisi pelayanan mereka seharusnya dilindungi dari segala macam bentuk korupsi. Hal ini berarti adanya larangan untuk menerima hadiah atau layanan dari pengusaha atau pekerja. Integritas menjamin kredibilitas pengawas publik dan tindakan serta keputusan mereka.

2. Kerahasiaan Profesional, pengawas tidak boleh mengungkapkan, bahkan setelah selesai masa tugasnya, setiap rahasia manufaktur atau komersial atau proses kerja, yang mungkin mereka ketahui selama pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengawas umumnya terikat oleh kerahasiaan karena status mereka sebagai pegawai negeri, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku bagi layanan publik, kewajiban ini seringkali dimasukkan dalam kewajiban tertulis yang harus mereka tanda tangani atau sumpah yang harus mereka ucapkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, mereka berkewajiban menjaga rahasia, tidak hanya dalam masa hubungan kerja, tetapi juga seumur hidup. Umumnya dalam hal pelanggaran kerahasiaan profesional, pengawas bertanggungjawab atas hukuman disiplin yang berlaku bagi pegawai negeri, tanpa mengurangi hukuman perdata ataupun hukuman pidana.<sup>33</sup>

Kekuasaan pengawas Ketenagakerjaan

Beberapa kekuasaan pengawas ketenagakerjaan antara lain:

1. Hak bebas memasuki setiap tempat kerja  
Kekuasaan pertama pengawas tanpanya akan sangat sedikit pengawasan dilakukan adalah mengunjungi perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan diberikan kekuasaan memadai:
  - a. Untuk secara bebas memasuki tempat kerja yang wajib diawasi yang tanpa pemberitahuan sebelumnya pada setiap jam siang dan malam hari;
  - b. Untuk memasuki pada siang hari setiap tempat dimana yang secara layak dipercaya sebagai tempat yang wajib diawasi.  
Kunjungan yang tidak diberitahukan membuat pengawas mampu mengamati kondisi sebenarnya dan aktual di perusahaan, pada kesempatan

lain pengawas ketenagakerjaan mengumumkan kunjungan mereka untuk memberikan pengusaha waktu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, memperingati manager dan pekerja mengenai waktu kunjungan dan mengatur pertemuan untuk memfasilitasi kunjungan pengawasan. Kerugian kunjungan yang diberitahukan antara lain hanya membuat pengawas melihat dari luar saja tanpa mengetahui keadaan sebenarnya. Manajemen senior bisa tidak hadir dan dokumen-dokumen banyak yang hilang. Pengusaha dan perwakilan mereka harus memfasilitasi akses ke tempat kerja kepada pengawas yang terakreditasi agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka secara efisien. Kebanyakan peraturan akan menghukum pengusaha yang mengganggu pejabat publik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.<sup>34</sup>

2. Hak untuk bebas menyelidiki  
Pengawas diberi wewenang untuk melakukan setiap pemeriksaan, tes atau pertanyaan yang mereka anggap perlu untuk memastikan bahwa ketentuan hukum dipatuhi, baik sendiri ataupun kehadiran saksi, pengusaha atau stafnya, hak untuk meminta catatan pembukuan, daftar-daftar dan dokumen-dokumen lain yang wajib ada menurut peraturan perundang-undangan nasional dan hak untuk mengambil contoh untuk tujuan analisa. Pengusaha harus terbuka dan siap untuk memfasilitasi pengawas dengan semua dokumentasi yang diperlukan. Kerja sama penuh untuk memungkinkan solusi terhadap tantangan yang teridentifikasi ataupun ketidakpatuhan.
3. Kekuasaan pemeriksan perintah  
Pengawas ketenagakerjaan diberikan hak untuk mengambil langkah yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi di pabrik, tempat kerja atau metode kerja yang secara pantas dipercaya merupakan ancaman bagi kesehatan atau keselamatan pekerja. Dengan pandangan untuk

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

---

<sup>34</sup> *Ibid.*

“memperbaiki kesalahan yang telah diamati”, pengawas dapat membuat suatu perintah yang meminta pengusaha dalam jangka waktu tertentu memperbaiki masalah tersebut atau mengambil tindakan segera dalam hal adanya bahaya yang bisa terjadi kapan saja.<sup>35</sup>

Dalam beberapa hal pemberian perintah mungkin meminta pengusaha untuk menyerahkan rencananya kepada pengawasan, menjelaskan bagaimana mereka akan mematuhi perintah yang diberikan. Tidak dipenuhinya perintah yang diberikan pengawas akan membuat pengusaha menerima tindakan administratif dan/atau sanksi, termasuk di beberapa Negara, penahanan dan kemungkinan hukuman penjara.

Dalam memutuskan apakah akan dilakukan penuntutan, pengawas memperhitungkan keseriusan pelanggaran dan konsekwensinya, dan apakah hal tersebut merupakan kasus residivis (telah berulang-ulang dilakukan).

Profesionalisme pengawas membawa batasan kebebasan dan kebijaksanaan untuk membuat putusan yang paling pantas sehubungan dengan tindakan yang akan diambil (peringatan, perintah atau penuntutan hukum). Keputusan-keputusan yang diambil oleh pengawas umumnya tunduk pada hak banding oleh pengusaha, untuk mencegah atau memperbaiki penyalahgunaan yang mungkin.

Prosedur banding bisa berbeda-beda antar Negara, tetapi kebanyakan ada pada pejabat yang lebih tinggi, badan ketenagakerjaan yang khusus atau pengadilan dapat meninjau keputusan pengawas pada saat banding. Banding biasanya harus diserahkan kepada otoritas yang berkompeten dalam jangka waktu tertentu. Sebagai aturan banding memiliki efek menunda terkait dengan perintah/putusan dalam jangka waktu tertentu, tetapi tidak akan memiliki efek tunda bila perintah/putusan terkait dengan pelaksanaan segera untuk mencegah bahaya yang bisa terjadi kapan saja.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Tugas dan Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi

pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan, yaitu Transparansi Pengusaha dan Pekerja dan memangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik pengusaha maupun pekeja, serta apa yang mereka harapkan menurut undang-undang. Yaitu bahwa peran dari pada pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi buruh/tenaga kerja atas kesejahteraan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesesuaian, pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang dijamin hubungan kerja dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka. Efisiensi dan efektifitas, prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak. serta aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktivitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja diseluruh sektor ekonomi bahkan pekerja yang di luar hubungan kerja tradisional.

2. Bahwa Kedudukan Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk menangani secara efisien tentang masalah ketenagakerjaan, mengawasi peran daripada unit kerja pengawasan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota apakah sudah melakukan pengawasan dalam unit kerja masing-masing, bahwa apabila unit kerja pengawasan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota setelah dilakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan tidak mampu, maka untuk sementara pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat

---

<sup>35</sup> Giuseppe Casale , *Op. Cit.*

## **B. Saran**

1. Bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan harus memperlakukan secara baik pengusaha maupun pekerja dalam menangani kasus serupa dengan cara serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijakan dan penilaian.
2. Bahwa kedudukan Penagawas Ketenagakerjaan tidak harus menunggu adanya laporan para pihak untuk mengujungi perusahaan atau tempat kerja akan tetapi apabila perusahaan/tempat kerja ada indikasi/kecurigaan tempatnya membahayakan atau mengancam kesehatan, keselamatan kerja, pengawas ketenagakerjaan harus secepatnya meninjau/mengecek tempat kerja tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta 2014

Sudono A., *Gerakan Buruh Indonesia dan Kebijaksanaannya*, Keputusan Seminar HPP, 1977, hal. 178

Sumber-sumber lain:

Undang-undang Nomo 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) 1983

Dirjen Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Keputusan Lokakarya Nasional, 30 Maret – 3 April 1981, Jakarta.