

**PERANAN PEGAWAI PENGAWAS  
KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGANI  
MASALAH KETENAGAKERJAAN MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>  
Oleh: Yenny Krisnny Tannasa<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan bagaimanakah Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dengan menggunakn metode penelitian hukum normatif disimpulkan bahwa: 1. Peran Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi pelaksanaan peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan, yaitu Transparasi Pengusaha dan Pekerja dan memangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik penguasaha 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 moril 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. Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk menangani secara efisien

tentang masalah ketenagakerjaan, mengawasi peran dari pada 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.

Kata kunci: pegawai pengawas ketenagakerjaan

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

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>3</sup>

Pada perusahaan-perusahaan di Sulawesi Utara yang mencakup dominan adalah pada sektor bangunan, sektor pertambangan, sektor industri yang sebagian besar mempunyai resiko 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 pengawas dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Artikel skripsi. Pembimbing skripsi: Christine Tooy, SH, MH, dan Marnan A.T. Mokorimban, SH, MH.

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado; NIM: 120711018.

<sup>3</sup> Lihat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

<sup>4</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Paps Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal 145

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. Disinilah peran pegawai pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk menegakkan perlindungan terhadap tenaga kerja juga sebagai aparat pengawasan

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis memberi judul skripsi ini adalah : "Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam menangani masalah dalam Ketenagakerjaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003?

## C. Metode Penelitian

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yang merupakan landasan teoritis yaitu dengan mempelajari berbagai buku-buku/literatur-literatur yang ada relevansinya dengan materi penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memperoleh dan memadukan berbagai pendapat para ahli hukum atau doktrin yang dijadikan landasan untuk mengkaji setiap permasalahan yang ada.

## PEMBAHASAN

### A. Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Peranan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan Undang-undang ini, adalah setelah menerima laporan tentang permasalahan-permasalahankerja 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 disempurnakan 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.<sup>5</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 Kantoor van Arbiet*".<sup>6</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 publik dan administrasi 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

<sup>5</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papis Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal. 144

<sup>6</sup> *Ibid*

dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.<sup>7</sup>

Sejak pengangkatan pengawasan ketenagakerjaan di Inggris pada tahun 1933 pengawasan ketenagakerjaan telah dibentuk di hampir semua Negara di dunia. Sekitar 175 tahun, pengawas ketenagakerjaan telah melakukan pekerjaannya untuk memperbaiki kondisi kerja. Pencapaian di seluruh dunia dan catatan keberhasilan mereka sangat membanggakan.<sup>8</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 potensial 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>9</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>10</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>11</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>12</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.

<sup>7</sup> Giuseppe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pekerja (Organisasi Perburuhan Internasional*, Direktur Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan, hal. 9

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Lihat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32*

<sup>10</sup> *Ibid* Pasal 176

<sup>11</sup> Giuseppe Casale, *Op. Cit.*, hal. 12-13

<sup>12</sup> *Ibid*

3. Pengawasan harus memastikan adanya fungsi pendidikan dan penegakkan hukum terkait dengan kondisi kerja (seperti jam kerja, upah, keamanan, 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 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 kerjasama dengan badan-badan pemerintahan lainnya dan lembaga-lembaga swasta yang terlibat dalam perlindungan pekerja serta pengusaha dan organisasi mereka.<sup>13</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 sewaktu 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 (contohnya 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 social;
  - h. Hubungan kerja perempuan, anak-anak, dan kaum muda dan pekerja lainnya dengan kebutuhan khusus;
  - i. Dialog sosial dan isu-isu hubungan industrial dan memonitor perjanjian bersama.<sup>14</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.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Paps Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal. 149

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 membawa 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, 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>15</sup>

## B. Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkondisi, dan terintegrasi yang meliputi:

1. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
2. Pengawas ketenagakerjaan;
3. Tatacara pengawasan ketenagakerjaan.<sup>16</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 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>17</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>18</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

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

<sup>16</sup>Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

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

<sup>18</sup>*Ibid.* Pasal 3 ayat (1)

kerja pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui :

- a. Koordinasi tingkat nasional
- b. Koordinasi tingkat propinsi<sup>19</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>20</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>21</sup>

#### Ad.2 Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi. Pengawasan 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>22</sup>

Menteri menetapkan rencana kebutuhan pengawas ketenagakerjaan secara nasional. Penetapan rencana kebutuhan pengawas nasional dilaksanakan paling lama 1 tahun sejak ditetapkannya 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.

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> Rachmat Trijono, *Op. Cit.* hal 145

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid*

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, pengawas ketenagakerjaan wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.<sup>23</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 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 di bidang 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>24</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 di bidang 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) Administrasi
- 6) Sistem informasi pengawasan ketenagakerjaan

Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui:

- 1) Bimbingan
- 2) Konsultasi
- 3) Penyuluhan
- 4) Supervisi dan pemantauan
- 5) Sosialisasi
- 6) Pendidikan dan pelatihan
- 7) Pendampingan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
- 8) Kegiatan lain dalam rangka pembinaan<sup>25</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

<sup>23</sup>*Ibid.*

<sup>24</sup>Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

<sup>25</sup>*Ibid.*

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>26</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Peran 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 penguasaha 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 moril 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. Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk menangani secara efisien tentang masalah ketenagakerjaan, mengawasi peran dari pada 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.

### **B. Saran**

1. Bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan harus memperlakukan setara 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. Pengawas 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.

---

<sup>26</sup>*ibid.*



- Achmad SB. *Ceramah Khusus Ahli Bina Lindung*, Departemen Tenaga Kerja Angkatan ke III 1983
- Anonim, *Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenaga Kerjaan Ditjen Pembinaan Perburuhan dan Perlindungan Kerja*, Surabhana Karya, Jakarta, 1957.
- Azyyadie Zaeni, SH.M.Hum, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, 2013
- Djimialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- , *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perseorangan)*, Bina Aksara, Jakarta, tanpa tahun.
- Djimialdji, F.X., dan Soedjono Wiwono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Akasara, Jakarta, 1982.
- Kartasapoetra G., dan R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.
- Lulu Husni, Prof. SH.MHum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta 2014
- Sudono A., *Gerakan Buruh Indonesia dan Kebijaksanaannya*, Keputusan Seminar HPP, 1977.
- Soepomo, I., *Hukum Perburuhan. Undang-undang dan Peraturan*, Djambatan, Jakarta, 1987.
- Soerdjono W., *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983.
- Soemitro R.H., *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.
- Subekti R., dan R. Tjitrosudibio, *KUH Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1989.
- Sudono, A., *Gerakan Buruh Indonesia dan Kebijaksanaannya*, Keputusan Seminar HPP, Jakarta, 1977.
- Toha H dan Hari Pranomo, *Hubungan Kerja antara majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.