

Peningkatan Kapasitas Pengawas Ketenagakerjaan Di Indonesia

Oleh : Sendra Utami

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembangunan di sektor ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Kebijakan di bidang ketenagakerjaan menekankan pentingnya pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran, menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha serta memenuhi hak-hak pekerja serta melindungi keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril dan martabatnya yang dalam penerapan dan pengawasannya mengacu kepada norma-norma ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu institusi penyelenggara negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan menjadi kesatuan sistem dalam pembinaan dan perlindungan dilaksanakan untuk mengawasi berjalannya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dengan memberikan penerangan kepada pekerja, serikat pekerja dan pengusaha, mengusut hal-hal yang dikenakan sanksi hukum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, mengumpulkan keterangan agar dapat mengadakan serta melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi

pengusaha dan pekerja untuk menciptakan ketenagakerjaan bekerja dan berusaha serta meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan prinsip dan kesisteman melalui tindakan *represif-yustisia* tanpa meninggalkan pendekatan *persuasif-edukatif* yang ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat tenaga kerja dan pengusaha.

Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka menciptakan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Dasar dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan mengacu kepada Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan selanjutnya disebut UU. No. 21/2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Terjadinya perubahan iklim politik Indonesia ke arah reformasi, globalisasi dan pemberlakuan sistem pemerintahan desentralisasi berpengaruh terhadap perkembangan industri di Indonesia yang turut membawa implikasi kepada masalah ketenagakerjaan berupa pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan yang ditandai antara lain dengan :

- Tingkat perubahan lingkungan yang cepat.
- Dorongan globalisasi dan perdagangan bebas.

c. Meningkatnya tuntutan demokratisasi ketenagakerjaan.

Meningkatnya resiko-resiko sosial bagi pekerja, seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, tingkat pemutusan hubungan kerja dan fluktuasi dunia usaha, resiko-resiko sosial, moral dan kesusilaan serta pelanggaran-pelanggaran hukum.

Kondisi tersebut membutuhkan penanganan yang serius dan komprehensif dan menuntut pengawasan ketenagakerjaan yang mampu mengambil langkah-langkah antisipatif dan mampu mengakomodir perkembangan yang terjadi agar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan berkepastian hukum.

Didukung dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 yang menegaskan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan merupakan fenomena yang bersifat global dan internasional karena harus dilaksanakan oleh setiap anggota ILO dan bersifat universal karena harus diterapkan di seluruh tempat kerja yang dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mengacu pada fungsi-fungsi pengawasan sebagai berikut :

- a. Fungsi penegakan hukum (*law enforcement*), yaitu ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan melalui upaya *preventif*, *represif non yustisial* dan *represif yustisial*.
- b. Fungsi konsultatif, edukatif, dan konseling, dalam menaati peraturan perundang-undangan.
- c. Fungsi informatif, mengenai penyimpangan maupun untuk perumusan kebijakan.
- d. Fungsi tambahan, tapi tidak boleh menghalangi tugas pokok pengawasan.
- e. Pengawasan ketenagakerjaan harus berada dalam Supervisi dan kendali Pemerintah Pusat, sentralistik dalam pelaksanaan fungsi hukum dan dapat didesentralisasikan dalam aspek administrasi dan manajerial.

f. Fungsi koordinasi internal dan eksternal dalam kelancaran tugasnya dan koordinasi diagonal dengan pengusaha dan pekerja.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2003 dalam Pasal 4 ayat (1) mengatur bahwa sejauh praktek-praktek administratif anggota memungkinkan, pengawasan ketenagakerjaan harus berada dibawah pengawasan dan kendali Pemerintah Pusat. Ketentuan tersebut mengandung makna bahwa dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan pelaksanaan fungsi hukum bersifat sentralistik dan dapat didesentralisasikan untuk aspek yang bersifat administrasi dan manajerial. Dengan demikian pelaksanaan fungsi hukum ketenagakerjaan yang merupakan **fungsi negara** untuk seluruh Indonesia bersifat seragam (*equality before the law*).

2. Permasalahan Pengawasan Ketenagakerjaan

Seiring dengan berlakunya reformasi dan sistem desentralisasi otonomi, berdampak kepada maraknya permasalahan ketenagakerjaan yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Yang menjadi permasalahan inti (*core problem*) pengawasan ketenagakerjaan ¹⁾ adalah **"belum efektifnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan"** pada tiap tingkatan pemerintahan baik pada pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Permasalahan inti tersebut tersebut terlihat dari **"belum efektifnya penerapan peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan"** secara nasional.

1.(sumber : Adjat Daradjat, *Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2007)

Belum efektifnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut :

- a. masih tingginya angka pelanggaran norma penempatan TKI, penggunaan TKA, pelatihan, hubungan kerja, norma kerja, pekerja anak dan perempuan, K3, pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja;
- b. masih tingginya tuntutan pekerja atas hak-hak normatif;
- c. masih tingginya angka absolut kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, kerusakan kondisi dan lingkungan kerja, peledakan, kebakaran, keracunan dan keterpaparan bahan berbahaya, serta;
- d. masih rendahnya apresiasi masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan yang ditandai oleh beberapa indikator tersebut diatas disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Masih adanya kelemahan dalam substansi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan.
2. Tidak memadainya jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang saat ini (tahun 2007) berjumlah 1.697 pengawas ketenagakerjaan yang berfungsi mengawasi 184.647 perusahaan dan 95.177.102 juta tenaga kerja.
3. Tidak memadainya kualitas dan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis (*mekanik, konstruksi bangunan, listrik, penanggulangan kebakaran, kimia, pesawat uap dan bejana tekan, lingkungan kerja, kesehatan kerja, waktu kerja dan pengupahan, serta jamsostek*) serta PPNS
4. Kurang memadainya sikap dan perilaku Pengawas Ketenagakerjaan (*rendahnya efektifitas pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penindakan hukum*)

5. Tidak memadainya besaran organisasi pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota, dibandingkan dengan beban kerja yang harus diembannya.
6. Lemahnya kemampuan manajerial kelembagaan dan personil pengawasan ketenagakerjaan pada setiap tingkatan pemerintahan.
7. Lemahnya komunikasi dan informasi pelaksanaan pengawasan antara pusat, propinsi, dan kabupaten/kota (*menyebabkan kelemahan dan perbedaan persepsi mengenai substansi, serta hambatan informasi dan laporan*)
8. Terbatasnya anggaran operasional untuk biaya transportasi dan penyidikan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
9. Terbatasnya peralatan pemeriksaan dan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja
10. Rendahnya tingkat pemahaman dan dukungan pemerintah daerah terhadap pengawasan ketenagakerjaan

B. PENINGKATAN KAPASITAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan perlu dilakukan pengawasan, karena peraturan perundang-undangan dimaksud merupakan bagian dari hak asasi manusia dan lingkungan hidup. Pasal 22, 23 dan 24 dari *The Universal Declaration Of Human Rights* secara tegas menghendaki adanya jaminan sosial, pengupahan yang tidak diskriminatif dan layak bagi pekerja beserta keluarganya, kebebasan berserikat, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat dengan berupah.

Di Indonesia, pasal-pasal *The Universal Declaration Of Human Rights* sebagaimana disebut diatas sudah diadopsi dan menjadi bagian yang utuh dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terdiri dari hukum produk nasional dan internasional khususnya konvensi yang diratifikasi dan diberlakukan secara nasional. Sampai dengan saat ini, Indonesia telah meratifikasi 16 (enam belas) Konvensi ILO dimana 8 (delapan) konvensi diantaranya merupakan konvensi dasar yang pemberlakuannya menjadi sangat penting karena hal itu sarat dengan muatan hak dasar pekerja yang selanjutnya menjadi persyaratan diterima atau tidaknya suatu komoditi produk nasional dalam perdagangan internasional yang bebas.

Guna menjamin adanya kepastian hukum terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dimaksud, diperlukan adanya pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Disamping pengawasan terhadap peraturan-undangan ketenagakerjaan tersebut diatas, pengawasan ketenagakerjaan juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan pelaksanaan konvensi ILO yang telah ratifikasi oleh Pemerintah Indonesia kepada Governing Body ILO (GB-ILO).

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara menyeluruh, harus berorientasi pada *Human Welfare* (peningkatan kesejahteraan masyarakat) dan *Human Service* (pelayanan masyarakat) yang antisipatif dan efektif. Untuk dapat dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan harus ada unit organisasi pengawasan ketenagakerjaan ditingkat pusat dan diseluruh daerah sehingga falsafah perlakuan hukum yang tidak memihak bagi semua pihak (*fair Treatment*) dan pelaksanaan yang

seragam untuk seluruh daerah dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (*equal Implementation*) dapat diwujudkan. Oleh karena itu pengawasan ketenagakerjaan perlu ditata dan dikelola dengan sungguh-sungguh dan terintegrasi dengan dukungan sumber daya manusia yang memadai dan kebijakan pemerintah yang mendukung.

1. Kondisi Personil Pengawasan Ketenagakerjaan

Kondisi personil pengawasan ketenagakerjaan ditandai dengan jumlah personil pegawai pengawas ketnagakerjaan, besaran beban tugas dan sebarannya di seluruh Indonesia sebagai berikut :

a. Obyek Pengawasan

- Jumlah perusahaan = 184.647 perusahaan

Klasifikasi perusahaan

- Perusahaan kecil = 124.955 perusahaan
- Perusahaan menengah = 25.692 perusahaan
- Perusahaan sedang = 18.986 perusahaan
- Perusahaan besar = 15.014 perusahaan

- Jumlah tenaga kerja (data BPS 2006) = 95,18 juta

- Jumlah peserta jamsostek = 27,037 juta

- Jumlah Kab/Kota = 480 kab/kota

b. Kekuatan Personil Pengawas Ketenagakerjaan

- Jumlah Pengawas Ketnagakerjaan = 1.697 org

- menduduki jabatan struktural sebanyak = 460 org
- menduduki jabatan fungsional = 1.082 org
- menduduki jabatan di luar pengawasan = 155 org

- Jumlah Pengawas Spesialis = 270 org

- Jumlah PPNS = 445 org

- Disnaker yg memiliki Pengawas Ketenagakerjaan = 301 dinas

- Disnaker yg belum memiliki Pengawas Ketenagakerjaan = 179 dinas

2. Pendidikan dan Pelatihan

Bertolak dari kebutuhan sumber daya manusia pelaksana pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas

Ketenagakerjaan, dibutuhkan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi calon pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mampu membentuk seseorang menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai sikap dan perilaku (*mental attitude*) yang baik, etos kerja yang tinggi, memahami, terampil dan ahli melaksanakan tugas berdasarkan standar kompetensinya.

Oleh karena itu diklat pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah merupakan suatu syarat mutlak untuk seorang pengawas ketenagakerjaan yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan institusi pengawasan baik sebagai pengawas umum atau spesialisasi ataupun bahkan perjenjangan. Mengingat beragamnya klasifikasi dan tuntutan kualitas pegawai pengawas maka diperlukan adanya sistem pendidikan dan latihan yang mengatur kelembagaan diklat, kualitas instruktur atau widyaiswara, proses belajar mengajar, sarana praktek, standar kompetensi dan program diklat yang konseptual dan berkesinambungan untuk dapat mengantisipasi kebutuhan institusi pengawasan dimaksud.

Program diklat pegawai pengawas tidak terbatas pada pendidikan pegawai didalam negeri, akan tetapi juga diklat diluar negeri khususnya di negara maju, mengingat bahwa pengawasan dan objek pengawasan ketenagakerjaan terus berkembang seiring dengan perkembangan ketenagakerjaan, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mendapatkan calon pegawai pengawas yang berkualitas diperlukan proses seleksi terhadap persyaratan sebagai berikut :

- a. Yang bersangkutan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- b. Pendidikan minimal S1 atau yang sederajat sesuai klasifikasi yang telah ditentukan;
- c. Pangkat minimal penata Muda (III/a);
- d. Usia maksimal 6 tahun sebelum memasuki masa pensiun (Kepmen PAN Nomor 35/Men/2003);

- e. Sehat jasmani dan rohani;
- f. Tidak sedang menjalani hukuman atau masih dalam proses pertimbangan penjatuan hukuman disiplin dengan ancaman hukuman tingkat sedang atau berat;
- g. DP3, 2 (dua) tahun terakhir tiap unsur baik;
- h. Lulus seleksi.

Seleksi terhadap calon pegawai pengawas ketenagakerjaan dilakukan di pusat, propinsi atau kabupaten/kota.

Dalam pelaksanaannya program diklat pengawasan ketenagakerjaan didukung dengan pengaturan kurikulum dan silabus yang disesuaikan dengan norma standar yang menjadi kebutuhan dan harus dimiliki oleh setiap pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Kurikulum diklat pengawas ketenagakerjaan memuat mata diklat/unit kompetensi yang dipilih menjadi 4 (empat) kelompok inti, yaitu :

A. Kelompok Dasar, terdiri dari :

1. Kebijakan Umum Depnakertrans R.I
2. Kebijakan dan Program Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
3. Pelaksanaan Program Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Norma Kerja Perempuan dan Anak, Norma Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pemberdayaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Filsafat Pengawasan Ketenagakerjaan
5. Kode etik Profesi Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan
6. Pengawasan Ketenagakerjaan
7. Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

B. Kelompok Inti (Kompetensi), terdiri dari :

1. Teknik Pemeriksaan penyusunan dan Pembuatan Laporan

2. Wajib Laport Ketenagakerjaan 3. Pengawasan Norma Perlindungan Waktu Kerja, Waktuv Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur; 4. Pengawasan Norma Perlindungan Upah; 5. Pengawasan Norma Hubungan Kerja ; 6. Pengawasan Norma Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Negeri ; 7. Tenaga Kerja Asing; 8. Pengawasan Norma Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja Luar Negeri; 9. Pengawasan Perlindungan Persyaratan Program Jamsostek; 10. Kompensasi Kecelakaan Kerja; 11. Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Anak; 12. Pengawasan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan; 13. Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak; 14. Keselamatan Kerja Pesawat Uap dan Bejana Tekan ; 15. Keselamatan Kerja Pesawat Angkat dan Angkut; 16. Keselamatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi 17. Keselamatan Kerja Instalasi Listrik, penyalur Petir dan Lift; 18. Keselamatan Kerja Sarana Penanggulangan Kebakaran; 19. Keselamatan Kerja pekerjaan Konstruksi Bangunan ; 20. Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja; 21. Penyelenggaraan Makanan Bagi Tenaga Kerja; 22. Sarana Pelayanan kesehatan Kerja dan pelaksanaan P3K di tempat kerja; 23. Lingkungan Kerja;	24. Pengendalian Bahan Kimia Berbahaya, Asbes, Pestisida dan kesiapan Tanggap Darurat; 25. Sanitasi dan Higiene Perusahaan ; 26. kelembagaan K3; 27. Keahlian K3/Personil K3; 28. Penggunaan Alat pelindung Diri; 29. Pengenalan Alat-Alat K3; 30. Praktek Kompetensi dan Praktek kerja Lapangan; 31. Seminar ; 32. Ujian ; C. Kelompok Penunjang , terdiri dari : 1. Administrasi Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi : Norma Kerja, Norma K3; 2. Hukum Ketenagakerjaan; 3. Jabatan Fungsional dan Angka Kredit Pengawas Ketenagakerjaan; 4. Ergonomi Kerja; 5. Psikologi kerja; 6. Bahasa Inggris; 7. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di daerah pada era otonomi daerah; D. Kelompok Lain-Lain , terdiri dari : 1. <i>Building Learning Commitment</i> (BLC); 2. Orientasi Program Diklat; 3. Evaluasi Penyelenggaraan (Evaluasi tengah dan akhir); 4. Jam Pimpinan Silabus diklat pengawas ketenagakerjaan memuat 3 (tiga) unsur, yaitu :
---	---

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Ketrampilan (*Skill*)
- c. Sikap Kerja (*Attitude*)

3. Upaya Penanganan Permasalahan * Pengawasan Ketenagakerjaan

Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat multi dimensi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya perlu ditangani secara bijak dan komprehensif, mengingat upaya penanganan tersebut tidak hanya diarahkan pada penyelesaian permasalahan namun harus secara sekaligus mampu membangun vitalisasi pengawasan ketenagakerjaan secara keseluruhan dan pada tiap tingkatan pemerintah.

Langkah-langkah tersebut dijabarkan dalam penentuan kebijakan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam "Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan" melalui 3 (tiga) pilar ²⁾ sebagai berikut :

- a. Optimalisasi perangkat dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan
- b. Optimalisasi peran serta masyarakat
- c. Optimalisasi dukungan pemerintah daerah

Ketiga pilar tersebut dijabarkan kembali dalam program-program sebagai berikut:

- a. **Program Yang Bersifat Radikal**, untuk mengembalikan penanganan urusan pengawasan ketenagakerjaan sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat.

Adapun yang menjadi landasan argumentasi yuridisnya adalah :

1. UU No. 13 Tahun 2003 ttg Ketenagakerjaan, pasal 177, bahwa Pengawas Ketenagakerjaan ditunjuk, ditetapkan oleh Menakertrans.
2. UU No. 21 Tahun 2003 ttg Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 ttg *Labour Inspection* yang menetapkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus dijalankan dibawah supervisi Pemerintah Pusat.
3. UU No. 32 Tahun 2004 ttg Pemerintah Daerah, yang menetapkan bahwa urusan hukum yang bersifat nasional tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan produk hukum nasional sehingga pengendalian dan penegakannya harus tetap ditangan pemerintah pusat.
4. Beberapa contoh penegakan hukum sektoral yang tetap ditangani oleh pemerintah pusat adalah : keimigrasian, bea cukai, pajak, lingkungan hidup serta pengawasan obat dan makanan, dengan membentuk badan-badan perwakilan di daerah.

b. Program Yang Bersifat Gradual

Operasionalisasi program yang bersifat gradual dijabarkan dalam program pokok, program aksi dan target yang harus dicapai sebagai berikut :

1. Program Pokok :

- a). **Peningkatan jumlah dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan**, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Diklat Fungsional Pertama (Diknalma) Pengawas Ketenagakerjaan;
- (2) Diklat Jurusan (Dikjur) dan Diklat Spesialis Pengawas Ketenagakerjaan;

2) (sumber : Adjat Daradjat, *Revitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2007)

- (3) Diklat PPNS bagi Pengawas Ketenagakerjaan dan Pejabat Atasan di daerah
- (4) Bimbingan Teknis Peningkatan kemampuan dan perilaku (*refreshing course*) Pengawas Ketenagakerjaan dan PPNS
- (5) Penilaian (evaluasi kinerja) Jabatan Pengawas Ketenagakerjaan

b). Peningkatan intensitas informasi dan komunikasi pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Intensifikasi dan ekstensifikasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Undang- Undang No. 7 tahun 1981;
- (2) Pemetaan kondisi Pengawasan Ketenagakerjaan;
- (3) Intensifikasi pelaksanaan Pelaporan Pengawasan Ketenagakerjaan Permenakertrans No. 09 tahun 2005;
- (4) Penyebaran produk-produk peraturan perundangan-undangan, kebijakan, dan informasi-informasi Pengawasan ketenagakerjaan;

c). Peningkatan intensitas operasional pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Bantuan biaya transportasi dan operasi bagi Pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan:
 - pemeriksaan objek pengawasan ketenagakerjaan;
 - pengujian objek pengawasan ketenagakerjaan;
 - pembinaan perlindungan ketenagakerjaan
 - penanganan kasus ketenagakerjaan;

d). Peningkatan fasilitas kerja pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Penyediaan peralatan deteksi pemeriksaan dan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Penyediaan sarana administrasi pengawasan ketenagakerjaan;

e). Peningkatan kapasitas peraturan perundang-undangan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Pengkajian/penelaahan peraturan perundangan.
- (2) Penyempurnaan peraturan perundangan.

f). Peningkatan kapasitas manajemen pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Bimtek penyusunan perencanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- (2) Bimtek penyusunan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan;
- (3) Bimtek fungsional dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- (4) Monitoring;

g). Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan, yang dijabarkan dalam program aksi sebagai berikut :

- (1) Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Pengawasan Ketenagakerjaan di beberapa daerah;
- (2) Pembentukan pusat keselamatan kerja pada daerah konsentrasi industri;

- (3) Penunjukan Petugas Lapangan Penyuluh Keselamatan dan Kerja (PLK3);
- (4) Penunjukan Petugas Lapangan Penyuluh Perlindungan Tenaga Kerja (PLPTK);
- (5) Pembentukan Komite Aksi penghapusan bentuk bentuk pekerjaan terburuk Untuk Anak (PBPTA);

Bimtek, penilaian kinerja, dan rakor tenaga profesi dan pengurus lembaga penunjang pengawasan ketenagakerjaan.

c. Program Yang Bersifat Terobosan

Upaya revitalisasi pengawsan ketenagakerjaan juga dilakukan melalui penciptaan kegiatan terobosan dalam rangka mendukung pelaksanaan Tahun 2007 sebagai "Tahun Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial". Kegiatan terobosan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Pembentukan kembali Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wilayah(DK3W) dan komite K3 di Kabupaten/Kota dengan target 33 Provinsi 480 Kabupaten/Kota dengan sasaran meningkatnya aktifitas sosialisasi dan pengkajian K3 di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
2. Pembentukan pusat K3 di sentra-sentra industri dengan sasaran untuk meningkatkan aktifitas sosialisasi dan pelayanan K3 di perusahaan.
3. Penunjukan petugas lapangan penyuluh keselamatan dan kesehatan kerja (PLPK3) dengan sasaran untuk meningkatkan aktifitas sosialisasi K3 di perusahaan menengah dan kecil.
4. Pembentukan Komite Aksi Provinsi/Kabupaten/Kota dan Rencana Aksi Provinsi/ PBPTA di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota dengan sasaran berkurangnya jumlah pekerja anak.
5. Penarikan pekerja anak dari tempat kerja melalui program Program Keluarga Harapan (PKH) dengan sasaran kembalinya pekerja anak ke bangku sekolah.
6. Pembinaan pemeriksaan perusahaan dalam rangka perlindungan pekerja wanita dengan sasaran meningkatnya perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari dan terhapusnya perlakuan diskriminasi terhadap pekerja perempuan.
7. Evaluasi kinerja Pengawas Ketenagakerjaan dengan sasaran meningkatnya kinerja Pengawas Ketenagakerjaan.
8. Bantuan biaya transportasi dalam rangka pemeriksaan dan pengujian bagi Pengawas Ketenagakerjaan dengan sasaran meningkatnya aktifitas pemeriksaan dan pengujian objek pengawasan ketenagakerjaan.
9. Dialog interaktif Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pimpinan Kabupaten/Kota tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dengan sasaran meningkatnya peran serta pemerintah daerah dalam pengawasan ketenagakerjaan.
10. Pembentukan kader norma Ketenagakerjaan di perusahaan dengan sasaran meningkatnya aktifitas sosialisasi norma ketenagakerjaan di perusahaan.
11. Penunjukan Petugas Lapangan Penyuluh Perlindungan Tenaga Kerja (PLPTK) dengan sasaran meningkatnya aktifitas sosialisasi norma ketenagakerjaan di perusahaan menengah dan kecil.
12. Cepat tepat norma ketenagakerjaan bagi pekerja perusahaan tingkat nasional dengan sasaran meningkatnya pemahaman dan apresiasi pekerja mengenai norma ketenagakerjaan.

13. Rapat Koordinasi Nasional tim Kerjasama Fungsional Jamsostek dengan sasaran meningkatnya kepesertaan dan pelayanan Jamsostek.

14. Peningkatan pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan sasaran berkurangnya pelanggaran dalam penggunaan tenaga kerja asing dan meningkatnya penerimaan DPKK.

15. Revisi dan penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Uap 1930, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951, Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970, Peraturan Pemerintah tentang Sistem Manajemen K3, Peraturan Presiden tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan sebagainya dengan sasaran tersedianya peraturan perundang-undangan yang memadai.

Aplikasi ketiga program tersebut diharapkan mampu mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan meliputi sasaran antara dan sasaran akhir yang diuraikan sebagai berikut :

1. Sasaran Antara

- a. Meningkatnya jumlah pembinaan, pemeriksaan dan pengujian yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan
- b. Meningkatnya jumlah objek (perusahaan) yang dilakukan pembinaan, pemeriksaan dan pengujian
- c. Meningkat dan meluasnya jumlah tenaga kerja serta masyarakat yang dilakukan pembinaan;
- d. Meningkatnya peranserta masyarakat dalam

pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan, seperti dalam wujud organisasi: Ahli K3, PJK3, Asosiasi K3, Jasa Diklat K3, PJK3 Inspeksi, Profesional K3, Kader Norma Kerja, LSM Anak, Petugas Lapangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PLK3), Petugas Lapangan Perlindungan Tenaga Kerja (PLPTK);

- e. Meningkatnya kualitas pembinaan, sehingga mampu meningkatkan pemahaman masyarakat, pengusaha dan tenaga kerja tentang pentingnya perlindungan Tenaga Kerja;
- f. Meningkatnya kualitas pemeriksaan dan pengujian, sehingga mampu mendeteksi kondisi dan lingkungan kerja secara cermat;
- g. terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran dan pengaduan ketenagakerjaan secara tuntas;
- h. Rendahnya angka temuan pelanggaran norma dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dari hasil pemeriksaan
- i. Rendahnya angka resiko-resiko kerja di perusahaan, seperti : kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan kerusakan lingkungan kerja;
- j. Meningkatnya jumlah kepesertaan dan perlindungan Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja, sehingga mengurangi angka : PWBD, PDS TK/Upah, tunggakan iuran, serta lancarnya pelayanan jaminan ;
- k. Rendahnya angka pengaduan dan unjuk rasa normatif;
- l. Meningkatnya pemahaman dan peranserta masyarakat dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan;
- m. Meningkatnya dukungan pemerintah daerah dalam bentuk kebijakan maupun anggaran.

2. Sasaran Akhir a. Terciptanya ketenangan kerja dan ketenangan berusaha b. Tercapainya efisiensi, efektifitas dan produktivitas perusahaan. * c. Meningkatnya kesejahteraan dan daya konsumsi tenaga kerja d. Bertambahnya kesempatan kerja e. Berkurangnya pengangguran dan kemiskinan.	C. PENUTUP Peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan senantiasa dilakukan baik pada personil, kelembagaan operasional dan ketatalaksanaan guna mampu menjamin perlindungan bagi tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat pada umumnya yang pada akhirnya mampu menciptakan kesejahteraan dan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.**** ----- <i>Sendra Utami: Kepala Sub Bagian Hukum, Setditjen Pengawasan Ketenagakerjaan</i>
---	--